



TITULO: DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

AUTOR: MIRIAM OUHAYAD DAHCHOURI

GRADO: RELACIONALES LABORALES

TUTOR: JOSE VICENTE MORANT GREGORI

FECHA: 18/05/2020

“Hoy me gustaría pedir que empecemos a soñar
con un plan para un mundo distinto. Un mundo más justo.
Un mundo de hombres y mujeres más felices y más honestos consigo mismos.
Y esta es la forma de empezar: teneos que criar a nuestras hijas de otra forma.
Y también a nuestros hijos.”

Todos deberíamos ser feministas, Chimamanda Ngozi Adichie

RESUMEN

El presente trabajo realiza un análisis de dos empresas, Nestlé y El Corte Inglés, con la intención de realizar un enfoque sobre la discriminación de género que se puede encontrar en grandes empresas como estas y las medidas de actuación que estiman para hacer frente a estas situaciones.

El análisis se ha realizado a partir de las memorias no financieras que encontramos en la página oficial de la empresa y los planes de igualdad del boletín oficial del estado.

A lo largo del trabajo hemos podido observar un sinnúmero de indicios que nos pueden plantear posibles casos de discriminación pero, a su vez, una multitud de medidas y políticas de igualdad para hacer frente a estas situaciones.

Palabras clave: Discriminación, Desigualdad de género, Brecha salarial, Techo de cristal, Sexismo, Memoria no financiera, Plan de igualdad.

ABSTRACT

The present paper makes an analysis of two companies, Nestlé and El Corte Inglés, with the intention of making a focus on the gender discrimination that can be found in large companies like these and the measures of action that they consider to face these situations.

The analysis has been carried out from the non-financial reports that we find on the official website of the company and the equality plans of the official state bulletin.

Throughout the work we have been able to observe an endless amount of indications that set out possible cases of discrimination but, at the same time, a multitude of equality measures and policies to deal with these situations.

Key words: Discrimination, Gender inequality, Salary gap, Glass ceiling, Sexism, Non-financial memory, Equality plan.

Índice

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	2
2.1 Marco normativo nacional	2
2.1.1 Constitución Española de 1978	2
2.1.2 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores	2
2.1.3 Normativa antidiscriminatoria	3
2.2 Normativa europea	4
2.2.1 Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (CEDH)	4
2.2.2 Carta de los derechos fundamentales de la UE (CDFUE)	4
2.2.3 Carta Social Europea (CSE)	4
2.3 Textos Internacionales	5
2.3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)	5
2.3.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)	6
2.3.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	6
3. MARCO TEÓRICO	7
3.1 Memoria anual	7
3.1.1 Memoria financiera	7
3.1.2 Memoria no financiera	8
3.2 Plan de igualdad	8
3.3 Género	10
3.4 La discriminación	10
3.5 La mujer a lo largo de la historia	11
3.6 El origen de la opresión según diferentes teorías (buscar la pagina web)	13
3.7 La mujer en el mundo laboral actualmente	14
4. DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS	16
4.1 Nestlé	16
4.1.1 Información sobre la empresa	16
4.1.2 Momentos clave Nestlé	16
4.2 El Corte Inglés	17
4.2.1 Información sobre la empresa	17
4.2.2 Momentos clave de El Corte Inglés	17
5. CONTENIDO DE LAS MEMORAS DE LAS DOS EMPRESAS EN EL EJERCICIO ECONÓMICO A 31/12/2017	19

5.1	<i>Memoria no financiera Nestlé 2017</i>	20
5.2	<i>Memoria no financiera El Corte Inglés 2017</i>	21
6.	EL CONTENIDO DE LAS MEMORIAS NO FINANCIERAS	23
6.1	Nestlé	23
6.1.1	<i>Información sobre el personal extraída de la memoria</i>	23
6.1.2	<i>Medidas impuestas por la empresa extraída de la memoria</i>	27
6.1.3	<i>Plan de igualdad</i>	27
6.1.4	<i>Conclusión</i>	30
6.2	El Corte Inglés	32
6.2.1	<i>Información sobre el personal extraída de la memoria</i>	32
6.2.2	<i>Medidas impuestas por la empresa extraída de la memoria</i>	37
6.2.3	<i>Plan de Igualdad</i>	38
6.2.4	<i>Conclusión</i>	39
7.	CONCLUSIONES	42
8.	FUENTES DE INFORMACIÓN	44
8.1	Bibliografía	44
8.2	Webgrafía	44

1. INTRODUCCIÓN

Desde los orígenes los hombres han tendido un papel protagonista en el ámbito laboral, dejando en segundo lugar a las mujeres, siendo ellas amas de casa y ellos los que trabajan fuera, ocupando trabajos productivos años atrás y aun en la actualidad, aunque con menor impacto.

Las mujeres, una vez introducidas en el mundo laboral, protagonizan tareas parecidas a los trabajos domésticos: limpieza, educación, etc. Esta situación claramente es una situación de desigualdad, porque dejan atrás las tareas empeñadas en casa para realizarlas dentro de las relaciones laborales, pero con el cabo de los años se han ido introduciendo a diferentes sectores más allá de los domésticos.

Con los años se han ido aplicando medidas para que esta discriminación se haya podido ir disolviendo mediante revoluciones, planes de igualdad, convenios e intervenciones por parte del estado, permitiendo una implicación y participación más elevada en el mundo laboral.

La principal finalidad de la igualdad de género, tal y como su nombre indica, no es poner en una situación de superioridad a las mujeres o inferioridad al sexo masculino, sino conseguir la igualdad en condiciones, las mismas ventajas salariales, las mismas oportunidades para progresar y poder acceder a los mismos puestos (altos cargos) o facilitar la conciliación familiar.

Otro aspecto de vital importancia, además de crear y mejorar otra de las funciones, es eliminar situaciones de discriminación, acoso laboral, mobbing y acoso sexual.

Una de las herramientas en la actualidad más importantes que pueden utilizar las empresas para lograr una igualdad efectiva es aplicar los planes en la empresa pero, una vez aplicados, será de uso obligatorio cumplir con su efectividad, eliminando así cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La legislación nos garantiza la eliminación de situaciones de discriminación mediante una variedad de leyes tanto nacionales, comunitaria, europea e internacional que veremos más adelante en el marco normativo.

2. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En este epígrafe explicaremos las diferentes regulaciones en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en función de los distintos organismos, haciendo referencia a las normativas que he considerado más pertinentes para este trabajo.

2.1 Marco normativo nacional

Las principales normas en el marco nacional son la Constitución Española y el Estatuto de los trabajadores.

2.1.1 Constitución Española de 1978

La Constitución Española de 1978 es la norma suprema del ordenamiento jurídico español, que garantiza y recoge diferentes derechos. Consagra en sus artículos 9.2, 14 y 35 el principio de igualdad.

En relación con el primero, corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, culturas y social.

El artículo 14 consagra el principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español al establecer que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Finalmente, el artículo 35 regula el deber de todos los españoles a trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2.1.2 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

Los artículos más relevantes del Estatuto de los Trabajadores en relación con la discriminación quedan redactados de la siguiente manera:

- Artículo 4.2. c, e) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados

por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

e) 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.

- Artículo 17.1: Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
- Artículo 54.2. Se consideran incumplimientos contractuales:
 - 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.

2.1.3 *Normativa antidiscriminatoria*

Estas son las normativas más importantes y destacadas que han regulado desde hace tiempo las desigualdades en diferentes ámbitos de las relaciones laborales. No obstante, es importante tener en cuenta que, en los últimos años, se están produciendo avances en la normativa antidiscriminatoria. Cabe mencionar:

- Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Generalmente se dirige a proteger a las mujeres de la violencia machista en el ámbito doméstico, pero también regula todos aquellos aspectos que inciden en la problemática de esta violencia (aspectos sociales, educativos, laborales...).

- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta normativa específica antidiscriminatoria proyecta la aplicación de la igualdad entre hombres y mujeres no solo en el ámbito laboral, si bien éste ocupa una parte importante de la misma.

2.2 Normativa europea

2.2.1 *Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (CEDH)*

Este convenio tiene por objeto proteger los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas sometidas a la jurisdicción de los Estados Miembros, inspirándose en la DUDH. El TEDH es el destinado a enjuiciar, bajo determinadas circunstancias, las posibles violaciones de los derechos reconocidos en la Convención Europea de Derechos Humanos.

Los perceptos que hacen referencia a la igualdad son el artículo 14 y protocolo número 12 de dicho convenio. El artículo 12 trata sobre la prohibición de discriminación, especialmente «por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación», para poder disfrutar de los derechos y libertades reconocidas en el convenio. Además, cabe destacar, el protocolo número 12, sobre la prohibición general de la discriminación (artículos adicionales al Convenio), su aplicación territorial y las relaciones con el convenio.

2.2.2 *Carta de los derechos fundamentales de la UE (CDFUE)*

La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, es un documento que contiene provisiones de derechos humanos y fue proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea el 7 de diciembre de 2000 en Niza.

En el Capítulo III, nombrado «Igualdad», se encuentran recogidos los objetivos de igualdad y no discriminación en los artículos 20 y el 23. Se destaca el artículo 23, con título «Igualdad entre hombre y mujeres», que expone lo siguiente: «La igualdad entre hombres y mujeres ser garantizada en todos los Ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.»

2.2.3 *Carta Social Europea (CSE)*

La Carta Social Europea entró en vigor el 1 de julio de 1999. Dicha carta presenta los derechos relacionados con el empleo, la vivienda, la salud, la educación, la no discriminación, el movimiento de personas, la protección social y el bienestar.

El artículo 4.3 trata sobre el derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor, entre trabajadores de ambos sexos. En el artículo 10.2, se establecen los derechos de formación profesional, y cómo éstos deben «asegurar o favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos».

El siguiente artículo referente a la igualdad de género es el artículo 20, que trata sobre los derechos a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo. Finalmente, el artículo 27 establece la igualdad de oportunidades y de trato de los derechos de los trabajadores con responsabilidad familiares.

2.3 Textos Internacionales

Los textos internacionales son todas aquellas normas y leyes que se encuentran regulados por el derecho internacional, que regula el comportamiento de los estados y otros sujetos internacionales, para relaciones, competencias y cooperación entre naciones.

2.3.1 *Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)*

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada por la Asamblea General en 1949. Este documento contiene 30 derechos y fue el primero que acordaron los países para garantizar la libertad, igualdad y dignidad de todas las personas. La supervisión de estos derechos humanos le corresponde al Consejo de Derechos Humanos.

Nos encontramos distintos artículos a lo largo de la declaración haciendo referencia a la igualdad, mencionados en los artículos 1, 2 y 7.

El artículo 1 hace referencia a la fraternidad entre los seres humanos libres e iguales; el artículo 2 incluye a toda persona, con independencia de raza, color, sexo, idioma, territorio, etcétera, a que se le reconozcan todos los derechos y libertades de dicha declaración. El artículo 7 proclama la igualdad de protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación por discriminación, ya que todos somos iguales ante la ley, sin distinción.

2.3.2 *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)*

El pacto desarrolla los derechos civiles y políticos y las libertades recogidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El concepto igualdad como derecho general aparece en el artículo 2.1, 4.1, 24.1, 25 y 26 del PIDCP. El precepto 2.1 reconoce a todos los individuos, sin distinción alguna, a todos los derechos que se establecen en dicho pacto. El 4.1 da derecho a los Estados Parte que se encuentren en situaciones excepcionales a suspender las obligaciones contraídas en este Pacto, siempre que no sean incompatibles con las demás obligaciones y no se cometa discriminación alguna. El 24.1 concede la protección a los menores de edad, sin ningún tipo de discriminación. El precepto 25 hace referencia a la adjudicación de derechos y oportunidades, y el artículo 26 garantiza la igualdad de protección de la ley, sin discriminación.

Cabe hacer referencia a los artículos 3 y 23.4, más enfocados en la igualdad de género. El artículo 3 garantiza que los Estados Parte que formen parte de este Pacto se comprometan a garantizar a hombres y mujeres la igualdad de todos los derechos civiles y políticos de este Pacto. Y, por último, el artículo 23.4 asegura el derecho a la igualdad y responsabilidad de ambos esposos en el matrimonio y en el fin de este.

2.3.3 *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*

Es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía.

El derecho general a la igualdad viene reconocido en los artículos 2.2, 7.a.i, 7.c) y 10.3.

El artículo enfocado a la igualdad de género en este pacto es el 3, que establece que todos los Estados Parte se deben comprometer, con el presente pacto, a asegurar a los hombres y mujeres «igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto».

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Memoria anual

Una memoria anual es un informe con las actividades llevadas a cabo por una organización durante un año completo. A menudo se usan para dar información a los accionistas, colaboradores, clientes, miembros u otras personas relacionadas con la entidad, y recoge tanto la información de actividades como la información financiera.

3.1.1 Memoria financiera

La memoria financiera es uno de los estados financieros utilizado en contabilidad, sirve para ampliar la información contenida en los demás estados. Así pues, la memoria deberá presentarse y elaborarse juntamente con los demás estados financieros, también llamados cuentas anuales.

La función de este estado contable es la de completar, ampliar, comentar y realizar aclaraciones sobre el resto de los documentos que se integran en las cuentas anuales.

Contiene:

Actividad de la empresa, bases de presentación de las cuentas anuales, aplicación de resultados, normas de registro y valoración, inmovilizado material, inversiones inmobiliarias, arrendamientos y otras operaciones de naturaleza similar, instrumentos financieros, existencias, moneda extranjera, situación fiscal, ingresos y gastos, provisiones y contingencias, información sobre medio ambiente, retribuciones a largo plazo al personal, transacciones con pagos basados en instrumentos de patrimonio, subvenciones, donaciones y legados, combinaciones de negocios, negocios conjuntos, activos no corrientes mantenidos para la venta y operaciones interrumpidas, hechos posteriores al cierre, operaciones con partes vinculadas, otra información y, finalmente, información segmentada.

Su contenido es muy flexible, de carácter preferentemente financiero, aunque puede incorporar datos de otro tipo, siempre que estén relacionados de alguna forma con los componentes propiamente contables de los estados financieros, cuya información completan, amplían y comentan.

Nuestra legislación no dicta una lista exhaustiva de su contenido, se limita a enumerar unos datos mínimos sobre los que cualquier empresa ha de informar (Art. 200 del TRLSA), salvo que éstos sean irrelevantes, para facilitar la comprensión de las otras cuentas anuales y el vislumbre de la imagen fiel. De todos modos, se deben indicar todos aquellos datos necesarios para lograr estos objetivos, estén o no comprendidos en los modelos establecidos.

3.1.2 *Memoria no financiera*

La memoria no financiera se trata de un informe de plena validez jurídica en el que las empresas muestran todo lo que está vinculado a su modelo de negocio. Tal y como dice José Magro «Además de describir su entorno empresarial, su infraestructura, los mercados en los que opera y sus objetivos a largo plazo, las compañías deben revelar cómo es su relación con el medio ambiente y cómo operan en cuestiones relacionadas con su personal, en el respeto a los derechos humanos y en su lucha contra el fraude y la corrupción» (José Magro, gerente de sostenibilidad y RSC de Aenor)

Los elementos clave que debe contener el texto se pueden agrupar en cuatro puntos. Los riesgos asociados a cada una de las áreas que define la ley: medio ambiente, personal, derechos humanos, corrupción y sociedad.

Según lo dispuesto en la ley, están obligadas a presentar el estado de información no financiera todas las compañías denominadas de interés público -como bancos, aseguradoras y mutuas- y las que superen una facturación de 20 millones de euros y cuenten con más de 500 trabajadores. No obstante, en apenas tres años, este último criterio se endurecerá, teniendo que presentar esta documentación las compañías que empleen a más de 250 trabajadores. También se debe incluir la actividad de las filiales de las compañías afectadas por la ley, aunque operen fuera de España.

Se debe de presentar durante los primeros seis meses del año; para ser exactos, hasta finales de junio. El documento será firmado por el consejo de administración de la compañía y estar a punto en la junta de accionistas.

3.2 Plan de igualdad

El Plan de Igualdad tiene como finalidad eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda darse en una organización por razón de sexo e integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un beneficio básico de

la organización y como eje de los procedimientos de gestión. El Plan de Igualdad debe propiciar la eliminación de los desequilibrios y desigualdad de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 46.1, lo define como «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la (Corporación/Empresa) la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y 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».

La elaboración y posterior puesta en marcha de un Plan de Igualdad no solo se debe realizar para cumplir con la normativa ya señalada, sino que su implantación trae consigo numerosas ventajas, entre las que destacamos:

- Retención del talento. Optimización de los recursos humanos, aprovechando la importante formación que están adquiriendo las mujeres y los buenos resultados que ofrecen.
- Mejora del clima laboral. Aumento de la reputación interna de compañía / organismo público entre la plantilla.
- Preparación para el futuro. Los equipos de trabajo se hacen más adaptables a nuevas formas de trabajo.
- Reputación y mejora de la imagen de la empresa o Corporación. Se proyecta una imagen más actual, comprometida y socialmente valorada.

Los ámbitos en los que se pueden aplicar los planes de igualdad son los siguientes, empresas, entidades locales y/o ayuntamientos, ámbito educativo.

Las empresas deben adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y elaborar un Plan de Igualdad, en caso de que la empresa cuente con más de 50 trabajadores o haya sido sancionada por la autoridad administrativa en sustitución de otro tipo de sanción con la elaboración de un Plan (artículo 45 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

3.3 Género

Según define la OMS (Organización Mundial de la Salud) El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

El género, por tanto, otorga una sucesión de pautas distinguidas para cada sexo impuestas por la sociedad desde pequeños, y estas pautas suponen un régimen riguroso en el que se siguen una serie de normas sobre conductas, aspiraciones y hasta de acciones de los sujetos.

3.4 La discriminación

La discriminación es una forma de violencia pasiva; convirtiéndose a veces en una agresión física. Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Hacen esta diferencia ya sea por el color de la piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología.

«Tan vieja como la guerra –o quizá más, pues en muchos casos alimenta su génesis–, la discriminación ha roído por siglos los corazones y las vidas de los seres humanos»

Los afectados en la mayoría de los casos son los individuos pertenecientes a las denominadas minorías. Estas minorías son pequeños grupos dentro de una sociedad. Hay veces que estos grupos no son pequeños pero aun así son rechazados.

De todos los tipos de discriminación que existen nos centraremos en la discriminación de género, ya que su importancia radica en otorgar derechos humanos fundamentales a millones de niñas y mujeres.

La desigualdad de género es un fenómeno social y cultural en el que se presenta discriminación entre las personas a razón de su género, principalmente entre el hombre y la mujer, pero también se ve afectada a la comunidad LGBT.

La práctica de este tipo de discriminación conlleva muchas consecuencias, como podrían ser las siguientes:

La falta de acceso a la educación y oportunidades de trabajo es una de las principales consecuencias de la desigualdad de género en el mundo. Según la ONU, un tercio de los países en desarrollo no ha logrado la igualdad de géneros en la enseñanza primaria. Las niñas de África Subsahariana, Oceanía y Asia Occidental tienen grandes dificultades para matricularse en la escuela primaria y en la escuela secundaria.

Pero la consecuencia más grave es la violencia física y sexual. Actualmente, el 35% de las mujeres en todo el mundo ha sufrido estos abusos a manos de sus parejas o a manos de otras personas.

Y la peor de las consecuencias que nos podemos encontrar es el femicidio.

«El empoderamiento de las mujeres y las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social», explica la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Finalmente, para concluir con la discriminación, me centraré en la discriminación de género en el ámbito laboral, ya que se lleva probablemente el impacto más fuerte.

Desde sus orígenes, las mujeres han llevado las tareas reproductivas (limpieza del hogar, la alimentación de casa, etc.), mientras que los hombres se han destacado por las tareas productivas, trabajando fuera de casa.

Reskin & Padavic (1994: 6 y ss.) mencionan tres factores como muestra de las diferencias de género en el trabajo: la asignación de tareas basada en el sexo de los trabajadores (división sexual del trabajo), el mayor valor otorgado al trabajo realizado por los hombres en relación al que realizan las mujeres (devaluación de la mujer y de su trabajo que desencadena un diferencial de salarios) y la construcción del género en el trabajo por parte de empresarios y trabajadores.

3.5 La mujer a lo largo de la historia

Por muchos años, las mujeres estuvieron relegadas a ciertas áreas u oficios; minimizando así sus oportunidades de participar activamente en la construcción de la sociedad.

Tradicionalmente, se reducía el rol de la mujer al papel de madre y esposa. No es hasta el siglo XIX aproximadamente que la mujer empieza a incursionar en esferas públicas tales como el trabajo. Se empieza, poco a poco, a dejar el ideal femenino impuesto por la religión (Galván, 2014; CEME, 2005).

Las ideologías fuertemente marcadas e inducidas por la familia, el colegio o la iglesia entre otras instituciones han contribuido tanto a la explotación como a la subordinación de la mujer en el trabajo.

La introducción de la mujer en el campo laboral en la esfera pública provocó un cambio cultural que repercutió en la cognición social en términos de expectativas en función de género, pero este cambio no se realiza de forma radical, ya que se siguen manteniendo las estructuras sociales a la jerarquización donde se le da más valor a un individuo sobre otro, en este caso, al hombre sobre la mujer.

Engels (1983), nos dice que «el hombre es en la familia el burgués; la mujer representa en ella al proletariado». De manera análoga, nos está mostrando el rol que tradicionalmente ha tenido el hombre y la mujer por muchas generaciones: el primero manda y la segunda se somete.

¿De dónde proviene todo lo anterior comentado? La denigración de las mujeres la estableció las instituciones, instituciones que consideraban al hombre con mayor capacidad intelectual y física para llevar el liderato en las esferas sociales. En la Edad Media, fue la Iglesia quien estableció dos cánones por los cuales las mujeres debían regirse: Eva y María. La mujer debía ser Eva viéndolo desde el punto de vista que había sido sacada de la costilla de Adán y que, por lo tanto, venía después de él y debía estar sujeta al hombre.

La situación para la mujer por muchos años no cambia aunque durante el renacimiento una gran cantidad de mujeres empieza a luchar por lo que ellas consideran «libertad de conciencia».

Buscaban entonces que se les permitiera «pensar como mujeres», reclamaban el derecho a la libre escritura y lectura. Toda mujer que defendiera los ideales anteriores era una amenaza que iba en contra del rol que debía asumir y como resultado recibían castigos físicos o eran recluidas en conventos (Hernández, 1992).

Un 8 de marzo del año 1908 marcaría un antes y un después en la historia de la mujer en el trabajo. Un grupo de más de 130 mujeres obreras murieron incineradas en lo que parece

fue un incendio provocado por el dueño de la fábrica textil en la que ellas trabajaban en la ciudad de Nueva York. Estas mujeres se encerraron como una forma de protestar para reclamar igualdad de condiciones laborales. (Staff, 1998).

En el marco de la Primera Guerra Mundial, las mujeres se ven obligadas a asumir trabajos que hasta el momento solo los realizaban los hombres. A pesar de visibilizarse más en otros sectores, seguía existiendo discriminación por parte de los hombres, además de no recibir un salario igualitario, la llamada brecha salarial. Fue entonces cuando empezaron a movilizarse para que el gobierno estableciera medidas respecto a ello.

En el 1950 incrementa la participación de las mujeres en el trabajo, viéndose restringidas de acceder a altos cargos, lo que se denomina como techo de cristal.

En los años 90, se ve una participación mayor de las mujeres en la universidad y empiezan a ocupar cargos directivos al interior de las compañías.

Actualmente, y de acuerdo al Informe de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas, hasta el año 2015 a nivel mundial aproximadamente el 52% de las mujeres se encuentran ejerciendo algún oficio remunerado, a pesar de los grandes logros obtenidos en el proceso aún siguen existiendo falencias. De acuerdo a lo planteado por Glick (1991); Fitzgerald & Betz (1983), como es citado por Etchezahar y Ungaretti (2014), en muchos países las mujeres siguen siendo objeto de discriminación en los diferentes círculos de la vida social, política y económica tales como el ambiente laboral y profesional.

3.6 El origen de la opresión según diferentes teorías

Un punto importante de la discriminación de género es el origen de opresión de las mujeres. Existen distintas corrientes para hacer referencia de esto. El feminismo caracteriza la teoría en tres grandes perspectivas: la teoría feminista liberal, la teórica feminista marxista y la teoría feminista radical.

- Según el enfoque feminista liberal, la principal causa de la opresión de la mujer es la injusta discriminación normativa a la que está sujeta, que la priva de derecho, un derecho que tiene que ser idéntico al del hombre. Las liberales usan casi exclusivamente conceptos de libertad e igualdad. Sus propuestas políticas para cambiar la situación de subordinación de la mujer consisten en alcanzar la reestructuración de la sociedad, cuando hombres y mujeres compartan, tanto en la

esfera pública como en la privada, las responsabilidades hasta ahora divididas conforme al sexo.

- Según el enfoque feminista radical, la causa de la opresión es el patriarcado, «un conflicto sexual transhistórico que los hombres resolvieron hasta el momento a su favor, controlando los cuerpos, la sexualidad y los procesos reproductivos de las mujeres». Las feministas radicales consideran que para que la opresión desaparezca es preciso una reconstrucción radical de la sexualidad, afirman que la naturaleza es la única causa del dominio de los hombres. La solución consiste en eliminar las diferencias naturales entre los sexos, introduciendo la reproducción artificial.

Según la teoría de Marx, la mujer no nació oprimida, su opresión coincide, en la historia, con el surgimiento de la opresión y explotación del conjunto de los hombres y mujeres que trabajan. Por lo tanto, la opresión tiene una raíz económica y la solución es la abolición de la propiedad privada, única forma de proporcionar las bases materiales para transferir a la sociedad en su conjunto las responsabilidades domésticas y familiares que recaen sobre los hombros de la mujer.

3.7 La mujer en el mundo laboral actualmente

Finalmente, para concluir el marco teórico analizaremos en la situación actual que nos encontramos las mujeres en el ámbito laboral. Según se comenta en un artículo de *La Vanguardia*:

Aunque las mujeres somos el 51 por ciento de la población, todavía somos víctimas de la precariedad laboral, de una brecha salarial injusta, responsables de unos cuidados que repercuten en nuestras carreras profesionales y que no tienen ningún valor social ni económico. Y aquí subyace gran parte del problema. Es una de las causas de la desigualdad laboral. Cuando esta situación cambie, habrá más corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

En los últimos cinco años, el feminismo intergeneracional ha conseguido visibilizar determinadas cuestiones, como la violencia machista o el acoso en la calle que sufrimos las mujeres. Pero centrándonos en el mercado laboral, en los hogares el trabajo doméstico se reparte de manera equitativa hasta que llegan los hijos. Entonces este reparto se desequilibra y la participación de las mujeres en el mercado laboral baja. Más del 90 por ciento de los permisos o excedencias para cuidar de los hijos los piden ellas. Esta es, en muchos casos, la única solución para conciliar vida laboral y familiar.

“Igual trabajo, igual salario”. Lo decía la Organización Internacional del Trabajo a principios del siglo XX. Y cien años más tarde, la brecha salarial existe. Una mujer tiene que trabajar 79 días más por término medio para cobrar lo mismo que un hombre. Para disfrutar de una pensión similar, ella tiene que trabajar once años más que él. ¿El motivo? El sueldo anual de la mujer es 7.000 euros inferior al de un hombre de media a pesar de desarrollar el mismo trabajo. A menudo son tareas enmascaradas por los empresarios para que parezcan menos cualificadas. Y aquí aparece la brecha salarial. Una lacra que, sobre el papel, es ilegal.

Se legisla para la igualdad, pero todavía arrastramos tradiciones ancestrales vinculadas al poder y a la gestión de este poder, que ha sido tradicionalmente ejercido por los hombres.

Actualmente la presencia femenina en los consejos de administración de las empresas no llega al 20 por ciento de media. El año que viene tendría que ser del 30 por ciento, según la Comisión Europea. Pero la directiva que lo prevé está pendiente de aprobación. Las Naciones Unidas también han puesto en marcha el programa “Por un planeta 50-50 en el 2030: damos el paso hacia la igualdad de género”. El objetivo de este proyecto es conseguir la igualdad de género para garantizar los derechos humanos, la justicia y la integración de la diversidad. Y es que, a pesar de los avances que se han hecho en relación con el acceso de la mujer al mundo laboral, todavía hay retos importantes con el fin de alcanzar la plena igualdad de género, según datos de la Comisión Europea.

Por lo tanto, podemos observar que, a pesar de las constantes mejoras que se van realizando a lo largo de la historia, aún queda un largo camino por recorrer para conseguir la igualdad absoluta y poder tener las mismas oportunidades, tanto en el ámbito laboral como en las diferentes situaciones cotidianas en las que nos vemos afectadas a diario.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS

4.1 Nestlé

4.1.1 Información sobre la empresa

Nestlé, es la empresa líder mundial en nutrición, salud y bienestar. Con sede en Vevey (Suiza), fue fundada en 1867 por Henri Nestlé y las ventas en 2018 ascendieron a 91.400 millones de francos suizos. A nivel organizativo, Nestlé está estructurada en tres áreas geográficas: Emena (Europa, Oriente Medio y Norte de África) Américas y Asia-Oceanía-África; y realiza operaciones en prácticamente todo el mundo.

4.1.2 Momentos clave Nestlé

1866 - Henri Nestlé

Henri Nestlé crea la primera harina lacteada.

1867 - Nace la empresa Nestlé

Nace la empresa con sede en Vevey (Suiza).

1873 – Nestlé en España

Primer hito relevante de la historia de Nestlé en España la importación por primera vez de la Harina Lacteada Nestlé.

1905 - Presencia física en España

Nestlé inaugura su primera fábrica en el país, ubicada en la localidad cántabra La Penilla de Cayón. De aquí sale, en marzo, el primer bote de Harina Lacteada Nestlé *made in Spain*.

1920 - Se funda la Sociedad Nestlé

Sociedad Anónima Española de Productos Alimenticios (AEPA), con sede en Barcelona.

1928 – Chocolates

Nestlé fabrica chocolates con las marcas Peter, Cailler y Kholer.

1929 - Nacen los chocolates Nestlé.

1954 – Nescafé

Empieza la producción del primer bote del café soluble más clásico, Nescafé.

1963 – Productos culinarios, Nesquik

Fabricación de productos culinarios; nacen las marcas Maggi y los Helados Camy. Además, se lanza Nesquik.

1976 - Nestlé tiene nueva sede

Está situada en Esplugues de Llobregat (Barcelona).

1992 – Aguas

Nestlé entra en el mercado español de las aguas embotelladas.

1995 – Nestlé España, S.A.

Nestlé cambia su denominación: a partir de ahora se llamará Nestlé España, S.A. Asimismo, incorpora Miko y Avidesa a la gama de helados, comprándole estas marcas al grupo Conelsa.

2008 – Girona

Nestlé invierte en una nueva fábrica en Girona para la producción de Dolce Gusto, adquiere Novartis, que sitúa a la empresa en líder del mercado de Nutrición Clínica y se produce el lanzamiento de Naturnes, la nueva generación de alimentos infantiles

2009 - Purina

Nestlé reintroduce la marca Purina en el mercado español, con el objetivo de consolidarse como la empresa de referencia en alimentación y cuidados para mascotas.

4.2 El Corte Inglés

4.2.1 Información sobre la empresa

El Corte Inglés es un grupo de distribución mundial con sede en España, compuesto por empresas de distintos formatos, siendo el principal el de grandes almacenes, seguido por el de la venta en internet.

4.2.2 Momentos clave de El Corte Inglés

1935 - Ramón Areces Rodríguez

Compra una sastrería fundada en 1890 que lleva por nombre El Corte Inglés.

1940 - Se constituye la sociedad

Ramón Areces constituye la sociedad El Corte Inglés junto a su tío César Rodríguez como socio y primer presidente de la empresa.

1960 - Expansión

El Corte Inglés comienza su expansión en la década de los sesenta e inaugura su segundo centro, Plaza Cataluña en Barcelona. Al mismo tiempo abre centros en Sevilla y Bilbao.

1969 - Viajes El Corte Inglés

Se constituye la sociedad Viajes El Corte Inglés que ofrece una amplia gama de servicios, así como organización de eventos, congresos y convenciones.

1976 - Óptica 2000

Se inaugura Óptica 2000, un nuevo espacio dedicado a la comercialización de productos y servicios profesionales relacionados con la visión y la audición.

1976 - Hipercor

Se crea Hipercor, un nuevo concepto de hipermercado con secciones de textil, bazar, ultramarinos, perecederos y hostelería.

1982 - Correduría de Seguros

Se constituye la Correduría de Seguros del Grupo El Corte Inglés, hoy líder de su sector.

1988 - Informática El Corte Inglés

Se constituye la empresa Informática El Corte Inglés, empresa especializada en las tecnologías de la información y las comunicaciones.

2000 - Supercor

Se lanza una nueva cadena de supermercados, Supercor, que ofrece calidad y un gran surtido en productos de alimentación, limpieza y perfumería.

2001 - Expansión internacional

Se inaugura en Lisboa, en Portugal, el primer gran almacén de El Corte Inglés en el extranjero. Además, se adquieren los nueve centros de Marks & Spencer en España y cinco hipermercados a Carrefour.

Desde el 2001 hasta el 2019 continuaron inaugurando diferentes sectores comerciales para todo tipo de público, hombres, mujeres y niños, nombrando a distintas personas en el consejo, además de fusiones de empresas, como sería el caso de El Corte Inglés e Hipercor.

Como podemos observar, han ido en constante crecimiento y expansión hasta día de hoy. El último cambio realizado fue el 10 de julio, fecha en la que el Consejo de Administración nombró presidenta a Marta Álvarez.

5. CONTENIDO DE LAS MEMORAS DE LAS DOS EMPRESAS EN EL EJERCICIO ECONÓMICO A 31/12/2017

El objetivo principal de este apartado es hacer referencia de las diferencias que nos encontramos entre un año y otro, es decir, las mejoras o, en su defecto, el empeoramiento de la situación de discriminación de ambas empresas.

Se pretende encontrar una posible respuesta en cuanto a las siguientes preguntas: ¿se han incrementado las medidas contra las posibles situaciones de discriminación?, ¿han disminuido las desigualdades dentro de la empresa (como bien podría ser la brecha salarial, por ejemplo)?

Al analizar las dos memorias del año 2017 de ambas empresas se han encontrado pocas muestras de información relevante. Las memorias del 2018 exponen una variedad importante de datos que, de forma individual, no harían llegar a una conclusión objetiva, si bien en su conjunto ayudan a acercarse a la realidad.

Como consecuencia de la escasez de información y no poder responder las cuestiones anteriores, se podría reformular una nueva pregunta: ¿por qué de un año a otro, de repente, amplían la memoria con mucha información sobre cuestiones de género? Se podría considerar la siguiente respuesta: primeramente, cabe estimar que, en general, la diferencia de ambas empresas y ambos años ha sido la ampliación de casi todas las cuestiones, como los apartados de clientes, proveedores, etc.

A pesar de lo comentado en el párrafo anterior, se debería comentar que estas empresas han dado más relevancia a las cuestiones de igualdad de género, y se podría decir que lo tienen más en cuenta que años anteriores y, por lo tanto, esto ya sería un avance. De todas formas, a continuación se expondrán algunos puntos informativos sobre cuestiones de género en las memorias del 2017. Por ende, no nos ofrecen información para analizar y realizar un contraste, pero sí lo hacen para ampliar datos informativos.

5.1 Memoria no financiera Nestlé 2017



Fuente: Elaboración propia

Mediante la tabla expuesta no se podría averiguar ningún indicio discriminatorio, pero se podría tomar como dato de interés el hecho que la plantilla de la empresa va disminuyendo cada año tanto en el género masculino como femenino.

Las líneas de actuación de Nestlé a favor de sus empleados el año 2017 fueron las siguientes:

Garantizar la seguridad laboral.

Apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar, y la formación continua.

Favorecer la igualdad de género.

Ofrecer oportunidades de empleo y formación para jóvenes.

Mejorar la salud y el bienestar de los empleados.

Favorecer la igualdad de género

Lograr la igualdad de género efectiva es una de las prioridades de Nestlé, y por ello la compañía fomenta iniciativas que permitan una alta incorporación de mujeres a su equipo humano. Los principales instrumentos de Nestlé España para lograr la igualdad son:

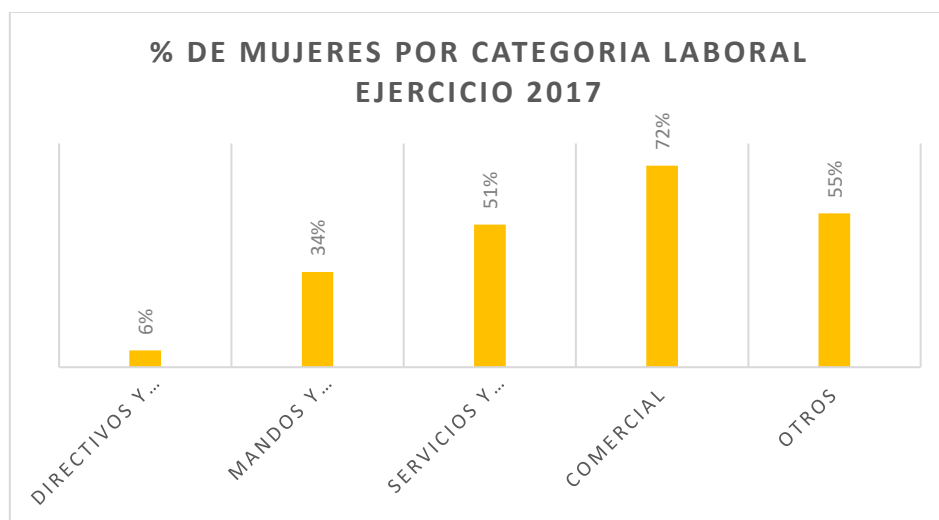
- Comisión de Igualdad de Nestlé España S.A. Punto de encuentro, debate y seguimiento de cuestiones relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

- Plan de Igualdad de Nestlé España S.A. Integra los diversos compromisos de cada centro en materia de comunicación, promoción, selección, contratación, retribución y formación con el objetivo de lograr la plena igualdad de oportunidades. Fruto de este plan, el porcentaje de mujeres en posición de liderazgo dentro de Nestlé España se ha ido incrementando año tras año en la última década, pasando del 24,1% en 2010 al 31% en 2017.

5.2 Memoria no financiera El Corte Inglés 2017

A diferencia de Nestlé, El Corte Inglés expone un poco más de información, aunque sin ser lo suficiente para poder hacer un análisis para extraer, al menos, algún dato de interés.

Primeramente, exponen un cuadro sobre el tanto por ciento de mujeres por categoría laboral (información que en la memoria del 2018 no encontramos).



Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2017

Se puede observar que, en los puestos más altos de la empresa, las mujeres son, con gran diferencia, una minoría, con una representación de tan solo un 6%. En segundo lugar, en los mandos incrementan las cifras a un 34%, pero en ninguno de los dos casos las mujeres protagonizan los puestos más altos, considerándolo un indicio de techo de cristal, bien sea por la dificultad de poder formar parte mediando la selección o bien por la promoción interna.

Siendo conscientes de esta discriminación la memoria expone lo siguiente: «nuestro objetivo es que, como mínimo, el 50% de los nuevos puestos de responsabilidad que se hayan creado sean ocupados por mujeres a finales de 2020.»

Hay algunos datos de interés expuestos en la memoria del 2017 que también se ven reflejados en el año siguiente, como podría ser el siguiente texto:

La igualdad de oportunidades en todas sus formas es otro de los pilares a través del cual conseguimos un equipo comprometido. En la actualidad contamos con 8 Planes de Igualdad, acordados con todas las organizaciones sindicales, para los equipos de las distintas empresas del Grupo. Cumpliendo con lo establecido en dichos Planes, se ha venido trabajando en las distintas comisiones de seguimiento instituidas en los mismos, así como en la implementación de políticas encaminadas a lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, dando lugar a que nuestros empleados sean valorados únicamente por sus competencias, conocimiento y el desempeño laboral.

Esto se traduce en un decidido esfuerzo por reducir los desequilibrios de género dentro de las categorías profesionales que conforman nuestro equipo, mantener la igualdad en las retribuciones de empleados con las mismas condiciones laborales y que todos tengan acceso a las mismas oportunidades de promoción y desarrollo dentro del Grupo.

Además, en 2017 hemos añadido nuevas líneas de trabajo, como la puesta en funcionamiento de nuestro 'Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo' de El Corte Inglés, el cual fue actualizado en 2016. Contamos además con una Comisión especializada que trata este tipo de asuntos desde su creación en el año 2005, actuando cuando recibe una denuncia de este tipo de situaciones, protegiendo así tanto a los trabajadores como a la empresa ante posibles procesos de acoso en todas sus vertientes. Para el ejercicio de la potestad sancionadora en este ámbito contamos con un régimen establecido en el Reglamento del Régimen Interno. En la misma línea estamos desarrollando un curso de formación en prevención y tratamiento del acoso para nuestro equipo.

6. EL CONTENIDO DE LAS MEMORIAS NO FINANCIERAS

6.1 Nestlé

6.1.1 Información sobre el personal extraída de la memoria

El principal objetivo de este apartado es exponer la información más relevante sobre el personal que forma la plantilla de la empresa Nestlé, extrayendo la información, como he comentado anteriormente, de la memoria no financiera de Nestlé de 2018 (la última publicación disponible). Nos centraremos en los datos en los que se ve reflejada información sobre género.

Podemos observar que el primer aspecto que se ve reflejado en la memoria no financiera es la maternidad: le dan prioridad, ya que lo consideran un aspecto que tiene mayor impacto en la sociedad. Más adelante se hará más referencia a este tema.

En la memoria anual vemos expuestas varias tablas donde vemos que el número de empleados hombres es 2281, y el número de mujeres es 1613.

Total empleados de Nestlé España, S.A. en 2018	
Hombres	Mujeres
2.281	1.613

Fuente: memoria no financiera Nestlé 2018

La distribución total de la plantilla por categorización profesional es la siguiente: en dirección encontramos 16 hombres y 4 mujeres, 672 empleados hombres y 808 mujeres, el equipo de ventas está compuesto por 257 hombres y 190 mujeres y, finalmente, en el apartado de operarios hay 1336 hombres y 611 mujeres.

Categorización por clasificación profesional		
	Hombres	Mujeres
Dirección	16	4
Empleados/as	672	808
Equipo de ventas	257	190
Obreros/as	1.336	611

Fuente: memoria no financiera Nestlé 2018

A continuación, analizaremos el tipo de contratos que existen en la empresa expuestas en la memoria: 2016 hombres con contrato indefinido y 265 con contrato temporal, mientras que las mujeres son 1313 con contrato definido y 300 con contrato temporal.

Clasificación por modalidades de contrato de trabajo		
Hombres	2016	265
Mujeres	1313	300

Fuente: memoria no financiera Nestlé 2018

Otros de los datos relevantes que nos facilita la memoria de Nestlé para poder analizar más adelante en más profundidad la discriminación de género en el ámbito laboral es la remuneración. La tabla de las remuneraciones medias por categoría profesional sexo y edad es la siguiente:

Categoría	Edad	Hombres	Mujeres
Mandos	18-35	N/A	N/A
	36-50	97.113	95.839
	Más de 50	111.303	111.611
Empleados/as¹	18-35	35.233	35.206
	36-50	50.514	47.042
	Más de 50	58.427	51.500
Equipo de ventas	18-35	40.074	39.913
	36-50	56.625	54.903
	Más de 50	57.634	67.148
Obreros/as²	18-35	26.582	25.505
	36-50	27.081	25.505
	Más de 50	26.210	25.490

Fuente: memoria no financiera Nestlé 2018

El importe, en euros, se corresponde con el promedio de los salarios al 100%.

La remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo viene detallada por separado, ya que hay una diferencia bastante notoria ocasionada por la mayor antigüedad del colectivo masculino respecto del femenino en la compañía, llevando trabajadores en Nestlé, al cierre del ejercicio 2018, 38 años el directivo mayor antigüedad en Nestlé y 15 años la persona que se ha incorporado más recientemente al Comité de Dirección.

¹ Empleado/a: Trabajador que desempeña un cargo determinado desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales.

² Obrero/a: trabajador manual, también conocido como operario.

Esto se resume a importe de 286.795€ los hombres y un 243.333€ en el caso de las mujeres.

En la tabla se puede observar perfectamente cómo, en algunas categorías, existe una brecha salarial. Se ha resaltado en verde oscuro para que se pueda apreciar con más facilidad los casos en los que, con la misma categoría y la misma edad, los hombres tienen un beneficio más alto de salario, ronda entre un mínimo de 27€ y un máximo de 6.927€.

Como Nestlé está concienciada de que en su empresa cargan con la discriminación de brecha salarial (la brecha salarial es la diferencia entre la mediana salarial de las mujeres comparada con la mediana salarial de los hombres, tomando como base 100 esta última), nos expone la siguiente tabla:

Categoría	Edad	Brecha salarial³
Mandos	18-35	N/A
	36-50	-1%
	Más de 50	2%
Empleados/as	18-35	4%
	36-50	-2%
	Más de 50	-6%
Equipo de ventas	18-35	4%
	36-50	0%
	Más de 50	21%
Obreros/as	18-35	-3%
	36-50	-4%
	Más de 50	-3%

Fuente: memoria no financiera Nestlé 2018

La siguiente información de la memoria es el número de despidos por sexo durante el año 2018, en el que se produjeron en Nestlé España 85 despidos, de los cuales 62 fueron hombres y 23, mujeres.

³ Los porcentajes en negativo son el número que se ha reducido respecto a la brecha salarial mientras que el positivo es porcentaje que ha aumentado.

A continuación vemos expuesto el ratio de absentismo, se detalla con un 4,79% de hombres y un 6,78% de mujeres, en la que se atiende a ausencias por enfermedad, accidentes laborales y licencias.

Para ampliar un poco más de información sobre las tablas facilitas en la memoria, veremos las diferencias en referencia a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre hombres y mujeres.

Accidentes con baja	
Hombres	Mujeres
11	8

Fuente: memoria no financiera Nestlé 2018

Total empleados de Nestlé España, S.A. en 2018	
Hombres	Mujeres
2,53	2,72

Fuente: memoria no financiera Nestlé 2018

Índice de gravedad	
Hombres	Mujeres
0,17	0,05

Fuente: memoria no financiera Nestlé 2018

A continuación se detallarán las horas de absentismo en la empresa, en la que se atiende a ausencias por enfermedad, accidentes laborales y licencias.

Horas de absentismo (en %)⁴	
Hombres	Mujeres
4,79	6,78

Fuente: memoria no financiera Nestlé 2018

Desde una perspectiva de edad, los despidos a mayores de 40 años han supuesto el 1,98% del porcentaje de la plantilla total, mientras que el resto porcentual se corresponde con despidos a personal menor de 40 años.

⁴ Quedan excluidos los permisos de maternidad, paternidad y lactancia.

Por categoría profesional, los porcentajes más elevados se encuentran en las categorías de Empleados (0,79% de la plantilla total), Obreros (0,69% de la plantilla total) y Equipos de ventas (0,44% de la plantilla total), por ser estas las categorías con mayor concentración de personal.

Estos son los datos más relevantes para poder realizar el análisis más adelante.

6.1.2 *Medidas impuestas por la empresa extraída de la memoria*

- **Medidas para la conciliación familiar de los progenitores y procurar la desconexión laboral.**

En la memoria se hace referencia a las medidas de conciliación familiar con el propósito de mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable. Nestlé España dispone de políticas, procedimientos, directrices y *best practices* específicas en materia sociolaboral que velan por el bienestar personal de sus trabajadores, fomentando la conciliación de su vida profesional y personal o familiar y preservando que no sean molestados fuera de los horarios de trabajo:

- a) Flexibilidad horaria y espacial.
- b) Gestión del tiempo.
- c) Permisos por paternidad y maternidad.
- d) Otras medidas además de las anteriores. Nestlé España ofrece sus trabajadores otras medidas de conciliación y desconexión laboral adecuadas a las circunstancias personales y profesionales de sus trabajadores que se incluyen en los convenios laborales aplicables en los distintos centros de trabajo. Entre otras, se destaca la posibilidad de disfrutar de vacaciones fraccionadas o de días de permiso a cuenta de horas, la de compaginar las últimas semanas de la baja maternal con la jornada a tiempo parcial o de acumular las horas de lactancia o la de solicitar reducciones de jornada adecuadas a las circunstancias de cada trabajador.

6.1.3 *Plan de igualdad*

En la memoria se han expuesto los aspectos más importantes del plan de igualdad ya que, tal y como su nombre indica, sería la norma más adecuada para que se hiciera frente a las desigualdades dentro de la empresa mediante diferentes medidas, que se comentarán a continuación.

En 2010 se firmó el primer Plan de Igualdad en la sede central de Nestlé España, en Esplugues de Llobregat.

Este Plan establece los objetivos y planes de acción tendentes a lograr la plena igualdad de oportunidades, e incluye aspectos de sensibilización a los líderes de la organización, políticas concretas de selección de personal y de promoción interna, el desarrollo de medidas de flexibilidad que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional y la gestión activa de todas las variables que inciden en un progreso más acelerado del equilibrio de géneros.

Actualmente, Nestlé en España ya está incorporando un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en su equipo humano, pero el objetivo principal es acelerar la igualdad en los niveles de alta responsabilidad y el colectivo de ventas, así como ir firmando planes de igualdad para todos los centros de trabajo de Nestlé España.

Este Plan, que se revisa anualmente por la Comisión de Igualdad de la Compañía, incluye las medidas implementadas por Nestlé y sobre las que se trabaja de forma continua para seguir garantizando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la no discriminación, de conformidad con los principios y valores de Nestlé. Se detallan a continuación, divididas por áreas de actuación:

Comunicación corporativa interna y externa, promoción y desarrollo profesional, selección y contratación de personal, formación, compensación y beneficios, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y, finalmente, el área de sensibilización y cultura.

El objetivo de estas áreas son las siguientes:

- Transmitir imagen igualitaria y no discriminatoria por razón de sexo (uso de un lenguaje neutro, sin contenido sexista).
- Sensibilizar a toda la plantilla (con implicación de directores y *Line Managers*) sobre el nivel de tolerancia cero de Nestlé con cualquier tipo de discriminación o acoso.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de promoción.
- Impulsar el desarrollo profesional y garantizar la retención del talento.

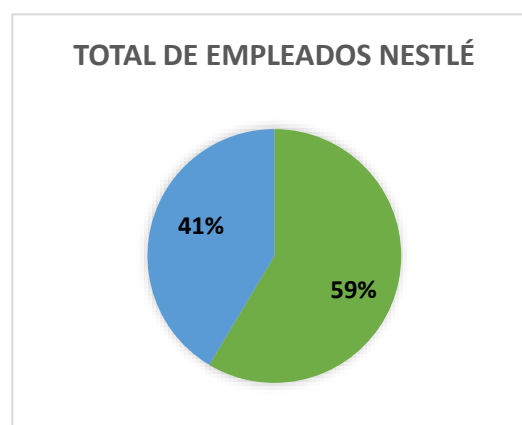
- Incrementar la representatividad del sexo menos representado en determinados puestos de trabajo.
- Asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres en la selección de personal.
- Hacer estos principios extensivos a terceras partes externas que intervengan en el proceso de selección.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de formación.
- Mejorar la empleabilidad, polivalencia y expectativas profesionales al objeto de obtener un impacto positivo en el negocio.
- A igualdad de condiciones e idoneidad para el desempeño de las funciones, fomentar la entrada de personas del género menos representado.
- Aplicar una política salarial y de beneficios sociales que garantice el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.
- Favorecer y potenciar el ejercicio igualitario de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Hay que asegurar que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla.
- Asegurar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.
- Que la totalidad de la plantilla esté informada, formada y sensibilizada en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo que ponga en valor la diversidad de género de la compañía mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas.

Fuente: memoria no financiera Nestlé 2018

6.1.4 Conclusión

En conclusión, Nestlé es una empresa internacional que, a pesar de estar bastante evolucionada y ser consciente de la discriminación en la que se encuentran las mujeres, dentro de la plantilla de la empresa se encuentran situaciones desfavorables.

La primera información que se detalla es que el número de hombres en plantilla es mucho más alto que el de mujeres.



Fuente: Elaboración propia

Todo y con eso, no todos los puestos se pueden valorar de la misma manera. Por lo tanto, con los datos obtenidos anteriormente se ha realizado una gráfica y se ha expuesto de forma más visual y aparente la presencia de hombres y mujeres según la categorización por clasificación de personal.

En los puestos de dirección hay una gran diferencia, aunque no se pueda apreciar con facilidad debido al reducido número de miembros. En porcentajes, hay una



Fuente: Elaboración propia

presencia de un 80% de hombres, mientras que el 20% restante son mujeres. Por lo tanto, se puede observar un claro ejemplo de techo de cristal, ya que aparentemente la promoción a altos puestos por parte de las mujeres se ve más limitada.

Con un 45,5% de presencia masculina y un 54,5% femenina, la categoría de empleados se puede definir como más igualitaria y fuera del alcance de la discriminación.

Finalmente, a diferencia de este último dato, la parte de los obreros constan de un 68% de hombres y un 32% de mujeres. Por tanto, no se puede hablar de igualdad dentro de esta categoría.

Por lo tanto, en la única categoría donde las mujeres son protagonistas es en la de empleados.

A continuación, se analizarán el tipo de contratos que existen en la empresa expuestas en la memoria.

Hay 2016 hombres con contrato indefinido y 265 con contrato temporal; mientras que, en referencia a las mujeres, hay 1313 con contrato definido y 300 con contrato temporal. Por lo tanto, hay más contratos temporales por parte de las mujeres, teniendo en cuenta que son 668 menos en la plantilla de la empresa.

Aplicándolo en porcentajes, se puede ver que, proporcionalmente, los hombre cubren el 88,38% de los puestos indefinidos, mientras que las mujeres son un 81,40%. No es una gran diferencia, pero sí un 6,98% menos de mujeres que ha tenido la oportunidad de tener un contrato indefinido en vez de eventual.

En referencia al salario, se ha podido comprobar una notoria presencia de brecha salarial a pesar de la política retributiva de Nestlé, que comenta que «la persona competente en recursos humanos debe asegurarse que la política de remuneración se aplica equitativamente en toda la Empresa y que cumple con los principios establecidos por ésta».

- En los mandos solo se ha reducido un 1% la brecha salarial en la edad intermedia y ha aumentado un dos por ciento a los mayores de 50 años. Normalmente es en esta categoría donde más se ve plasmada la brecha salarial.
- Los empleados han logrado reducir un 8%, aumentando así un 4% en el rango de edad más joven.
- El equipo de ventas es la categoría más positiva, ya que no ha aumentado en ningún rango de edad la brecha salarial, sino todo lo contrario: le ha podido hacer frente y disminuir un porcentaje de un 25%.
- El mayor impacto negativo se lo han llevado los obreros, aumentando en todos los rangos de edad la brecha salarial con una suma de un 10%.

Finalmente, a pesar de encontrarnos con datos negativos, cabe considerar que porcentaje de aumento total de brecha salarial es de un 19% respecto al 31% de mejora. Por lo tanto, se podría decir que va en mejoría y que las medidas impuestas están empezando a dar más resultados positivos que negativos.

En definitiva, a pesar de la discriminación que desde un principio se puede observar, desde el número de plantilla hasta la remuneración, Nestlé es una empresa que, mediante políticas de igualdad, remuneración, planes de igualdad y otros mecanismos, intenta disminuir el impacto que la sociedad ha hecho que a día de hoy nos encontremos con esta situación.

6.2 El Corte Inglés

6.2.1 *Información sobre el personal extraída de la memoria*

El principal objetivo de este apartado es el mismo que el del caso anterior, exponer la información más relevante sobre el personal que forma la plantilla de la empresa de El Corte Inglés, extrayendo la información de la memoria no financiera de 2018 (la última publicación disponible).

Primeramente, cabe destacar cómo está formado el consejo de administración, ya que en la memoria se le hace un especial nombramiento, además de poder analizar cómo se organizan los puestos más altos:

En primer lugar, como se ha podido observar en el punto anterior, la presidenta nombrada el año pasado, Marta Álvarez, es la mayor accionista de la empresa.

Siguen a la presidenta el Consejo, cuyo delegado es Víctor del Pozo.

Como consejeros están Cristina Álvarez, Carlota Areces, Paloma García, Fernando Becker, Florencio Lasaga, Carlos Martínez, Manuel Pizarro, Shahzad Shahbaz.

Finalmente, el puesto de secretario del Consejo lo ocupa José Ramón de Hoces y, como vicesecretario del Consejo, Juan Moral.

La plantilla del Grupo El Corte Inglés, a cierre de ejercicio 2018, era de más de 90.000 profesionales, un 94% de los cuales trabajaba en España. El 64% de los empleados son mujeres y el 36% hombres.

La distribución de la plantilla por género es la siguiente:

Total empleados de El Corte Inglés	
Hombres	Mujeres
57.491	32.513

Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2018

También cabe mencionar que el 80% de la plantilla desarrolla sus competencias profesionales en el ámbito comercial. En conjunto, cuenta con un equipo que muestra una gran variedad generacional, ya que integra a personas muy jóvenes junto con otras de mayor experiencia. La edad media de la plantilla se sitúa en 41,7 años, mientras que la antigüedad media de los empleados ronda los 15 años, lo que refleja el grado de satisfacción por formar parte del capital humano de El Corte Inglés.

De los 90.004 empleados, el 89% se encuentran con contrato indefinido y el 70% en jornada completa.

A continuación, se expondrán las tablas que se encuentran en la memoria, con las cifras de los grupos profesionales.

Distribución de la plantilla por grupos profesionales		
Grupo profesional	Plantilla	%
Directivos y gerentes	129	0,1%
Mandos y coordinadores	11.959	13,3%
Técnicos	5.747	6,4%
Profesionales	60.261	67,0%
Personal base	11.908	13,2%
Total	90.004	100%

Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2018

La mayor parte de los empleados son profesionales, seguido por una cifra bastante parecida de mandos y coordinadores y personal base. En penúltimo lugar se encuentran los técnicos y, finalmente, los directivos y gerentes, que cuentan con una cifra de 0,1%.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y género				
Género	Contrato indefinido	% Contrato indefinido	Contrato temporal	% Contrato temporal
Mujer	50.957	89%	6.534	11%
Hombre	28.826	89%	3.687	11%
Total	79.783	89%	10.221	11%

Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2018

En cuanto al tipo de jornada, un 70% de la plantilla trabaja a tiempo completo y un 30% que lo hace a tiempo parcial. De los empleados que trabajan a tiempo parcial, un 41% son mujeres y un 11% son hombres.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada y género				
Género	Jornada completa	% Jornada completa	Jornada parcial	% Jornada parcial
Mujer	34.021	59%	23.470	41%
Hombre	28.694	88%	3.819	11%
Total	62.715	70%	27.289	30%

Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2018

En 2018, un total de 1.373 empleados con contrato indefinido han pedido una baja voluntaria de la empresa, lo que se traduce en una tasa de rotación de plantilla fija del 1,6% respecto del total plantilla. Asimismo, se produjeron 1.076 bajas no voluntarias, como se puede observar en la siguiente tabla:

Detalle de las bajas no voluntarias por género		
Género	Personas	%
Mujer	610	57%
Hombre	466	43%
Total	1076	100

Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2018

Cabe añadir que, respecto a los accidentes laborales, se registraron 1.647 casos con baja laboral, lo que supuso más de 281.000 horas de absentismo. En cuanto a los casos de enfermedad relacionados con el trabajo, se registraron en el ejercicio 38 casos originados,

principalmente, como consecuencia de posturas forzadas y movimientos repetitivos, correspondiendo 12 casos a hombres y 25 a mujeres.

Tabla del % de empleados con derecho a baja maternidad/paternidad y que lo ejercieron:

	Hombres	Mujeres	Total
% empleados con derecho a la baja maternidad/paternidad y que lo ejercieron	88%	100%	96%

Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2018

Índice de reincorporación al trabajo:

	Hombres	Mujeres	Total
Índice de reincorporación al trabajo	99%	71%	81%

Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2018

Distribución de la tasa de absentismo por empresa y género:

Distribución de la tasa de absentismo por empresa y género		
Empresa	Hombres	Mujeres
Supercor	2,998%	5,021%
Grupo Sfera	3,535%	5,828%
Bricor	2,426%	4,434%
informática El Corte Inglés	1,136%	2,836%
Centro de Seguros y Servicios	2,657%	4,095%

Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2018

Retribución de los empleados

En la memoria se facilita la información sobre el modelo de retribución de la siguiente manera:

MODELO DE RETRIBUCIÓN

Nuestra política está basada en el desarrollo y los méritos profesionales, y la igualdad y la no discriminación. La estructura retributiva se compone de una retribución fija acordada mediante negociación colectiva y una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos individuales y globales.

En materia retributiva ofrecemos a nuestro equipo un salario inicial superior al mínimo legal establecido, siendo éste de media entre las empresas del Grupo 16 un 15% superior.

La brecha salarial es el indicador más representativo para analizar las diferencias salariales de género. Se ha calculado tomando como base los sueldos medios y brechas de cada grupo profesional ponderado con el peso en plantilla que cada uno de ellos tiene sobre el total. El resultado de este indicador ha sido que el hombre gana de media un 8,8% más.



Remuneración media bruta por grupo profesional			
Grupo profesional	Retrib. media Hombres	Retrib. media Mujeres	Ponderación Grupo Prof. Sobre total plantilla
Directivos, agentes, mandos y coordinadores	51.308	36.715	13,4%
Técnicos	37.872	33.525	6,4%
Profesionales	21.433	19.950	67,0%
Personal base	14.943	15.420	13,2%
Total			100

Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2018

La remuneración media global del Grupo El Corte Inglés se sitúa, durante 2018, en 24.146 euros brutos anuales (incluyendo tanto el componente fijo como el variable).

Si bien los datos reflejan ciertas diferencias salariales, El Corte Inglés afirma que esto se debe a la existencia de equidad salarial entre hombres y mujeres, y que dichas diferencias se deben a aspectos como la antigüedad y la estructura por género en cada grupo profesional.

Finalmente, se dará cierre a la información del personal enfocado al género con el promedio de horas de formación por grupo profesional y género.

Promedio de horas de formación por grupo profesional y genero			
Grupo profesional	Número total horas	Promedio horas Hombre	Promedio horas Mujer
Directivos, agentes, mandos y coordinadores	2.998	24,0	7,2
Técnicos	348.920	30,3	29,9
Profesionales	691.791	12,6	11,4
Personal base	338.039	27,6	30,4
Total		1.612.454.	18,5 horas/empleado

Fuente: memoria no financiera El Corte Inglés 2018

La duración media de los cursos presenciales ha sido de 8,7 horas, con una media de 10 alumnos por curso. En el caso de la formación online, las horas impartidas fueron más de 360.000, y participaron más de 365.000 alumnos.

6.2.2 Medidas impuestas por la empresa extraída de la memoria

En primer lugar, en la empresa se ha puesto en marcha un nuevo procedimiento que permite centralizar el proceso de selección para cualquiera de las empresas del Grupo. Se trata de una gestión global que, al mismo tiempo, beneficia a los candidatos. Junto a este desarrollo, ha tenido lugar el lanzamiento a redes sociales de nuestro Portal de Empleo.

Otras de las novedades del ejercicio es el acuerdo suscrito con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la elaboración de un Proyecto de Currículum Vitae Anónimo para la selección de personal. Tiene como objeto establecer un marco general de colaboración para el diseño, elaboración y seguimiento de un protocolo que promueva la implantación de procesos de selección despersonalizados.

En 2018 se ha implantado un sistema de retribución flexible (Plan +) personalizado, voluntario y modificable en el tiempo, donde los empleados deciden qué parte del salario quieren cobrar en productos con ventajas fiscales, como el seguro de salud, ticket restaurant, ticket transporte y guardería.

6.2.3 *Plan de Igualdad*

Estos planes recogen los programas específicos adaptados a las particularidades de cada negocio, y cuentan con comisiones de seguimiento formadas por representantes sindicales y empresariales.

Se ha creado un Grupo de Igualdad Corporativo, constituido por los responsables de los planes de igualdad de las empresas del Grupo, con el fin de realizar un seguimiento de los diferentes programas, y realizar nuevas propuestas que promuevan la igualdad de oportunidades y la conciliación.

El plan de igualdad avanza hacia un mayor equilibrio de género dentro de las categorías profesionales que conforman el equipo, y mantiene el compromiso de incrementar de forma progresiva la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

El objetivo es que al menos el 50% de los nuevos puestos de mando sean ocupados por mujeres a finales de 2020. En este sentido, aseguran la presencia de mujeres en la formación impartida para el desarrollo profesional y detección del talento, fomentando así su promoción a cargos de responsabilidad.

Todos los planes de igualdad recogen un protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y por razón de sexo. También hay una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso que canaliza las denuncias o situaciones de acoso que puedan plantearse en cualquier empresa del Grupo.

A través de la formación a los empleados, se trata de concienciar sobre diversos aspectos relacionados con los Derechos Humanos y, especialmente con aquellos relacionados con la Diversidad y la Igualdad. Más de 11.600 personas han cursado este año formación en este sentido, que se suman a las más de 78.500 que ya la realizaron desde su lanzamiento en 2016.

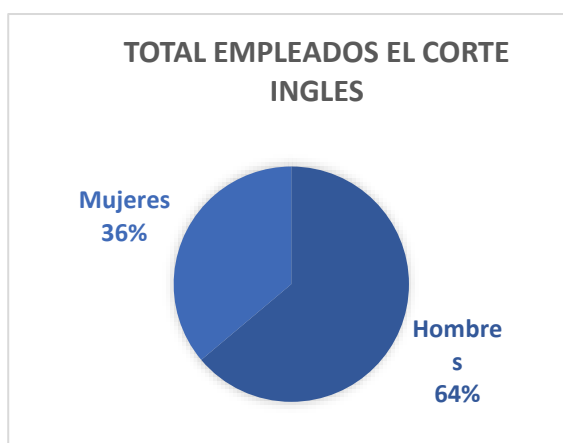
Para un eficaz desarrollo de la igualdad, se fomentan medidas que favorezcan la conciliación, la maternidad y la lactancia materna. En algunas empresas del Grupo se han desarrollado modelos de distribución de jornada que se adaptan al tipo de negocio concreto. Por ejemplo, la jornada irregular que permite reducir el horario de los viernes, jornada intensiva en verano y Navidad, horario flexible de trabajo para la entrada y salida, turnos de vacaciones coincidentes con vacaciones escolares, training de reincorporación tras un periodo de maternidad, paternidad o incapacidad transitoria de larga duración, etc.

6.2.4 Conclusión

El Corte Inglés se encuentra en la misma situación que Nestlé: a pesar de ser empresas con una gran expansión y evolución constantes, tienen diferentes indicios de encontrarse con situaciones de discriminación.

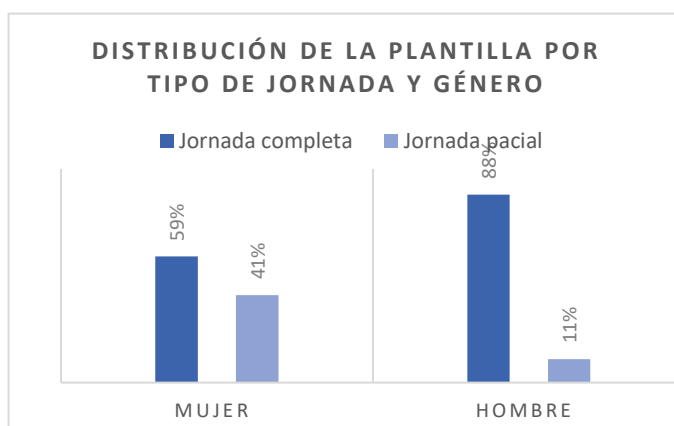
Se puede observar en la gráfica cómo, en la plantilla del Grupo El Corte Inglés, la presencia de los hombres dobla la de las mujeres. En este caso, la memoria no financiera no nos ha expuesto como están clasificados por categorías profesionales, que sería un buen indicio para poder analizar si existe una situación de techo de cristal. Pero como han nombrado las personas que componen el consejo de administración se puede sacar una pequeña conclusión.

El puesto de presidente lo ocupa Marta Álvarez, seguida del consejo delegado ocupado por Víctor del Pozo. En el consejo de delegados se encuentran tres mujeres y cinco hombres y, finalmente, los puestos de secretario y vicesecretario son ocupados por hombres en ambos casos. Por lo tanto, a pesar de ser una mujer la presidenta, la totalidad del consejo de administración está compuesto por ocho hombres y cuatro mujeres. Por ende, la presencia de hombres duplica la de mujeres, y esto podría ser un claro indicio de la dificultad de promoción de las mujeres a altos cargos en la empresa.



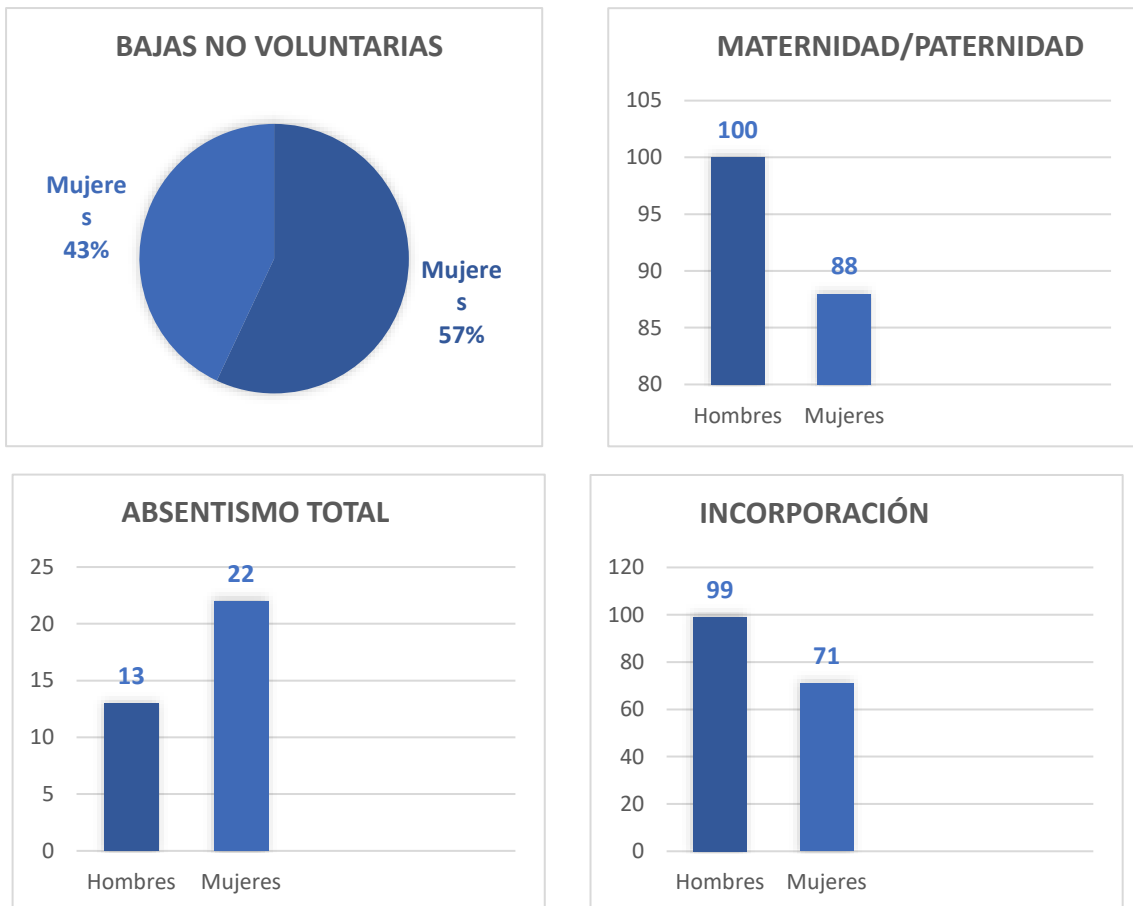
Fuente de las dos tablas: Elaboración propia

A continuación, se analizó cómo se distribuye la plantilla por tipo de contrato y tipo de jornada y se ha podido ver que el contrato es igualitario, ya que los porcentajes son los mismos; pero en el caso de la jornada se pueden observar algunas



diferencias: las mujeres ocupan más porcentaje en referencia a jornada parcial, mientras que los hombres constituyen el 88% de la jornada completa. Esto podría darse con motivo de la conciliación familiar para las mujeres.

También cabe mencionar el porcentaje de bajas no voluntarias que se producen en plantilla, el derecho que se les otorga a los trabajadores de los permisos de maternidad/paternidad y quiénes hacen uso de ellos, la incorporación en plantilla y el absentismo total de todo el grupo de empresas.



Fuente de los cuatro gráficos: Elaboración propia

Podemos observar que en este caso las mujeres son las que más bajas no voluntarias, bajas de maternidad y absentismo ocupan y menos índice de reincorporación en la plantilla realizan.

En referencia a la retribución, la empresa se encuentra con una brecha salarial del 8,8%, pero tratan de justificarlo con la antigüedad de los trabajadores.

Finalmente, hacer mención a la formación que se les facilita a los trabajadores. Si se hace la suma de todas las categorías da el siguiente promedio: con un 94,5 de horas los hombres y un promedio de 78,9 horas las mujeres, la diferencia más notoria se encuentra en dirección con un 16,8. Por lo tanto, se podría destacar que la posición donde menos horas

se dedica a formar al personal es a las mujeres de alta dirección. Esto podría ser claramente un índice de discriminación indirecta.

A pesar de todo lo comentado, cuentan con medidas para hacer frente a todo esto mediante un plan de igualdad publicado en el Boletín Oficial del Estado, esperanzador de poder hacer frente y acabar con la injusticia que supone este tipo de situaciones.

7. CONCLUSIONES

A lo largo del documento se ha podido ir observando que la desigualdad de género es una discriminación que está presente desde muchísimos años atrás, que forma parte de la cultura y la sociedad y que deja a las mujeres relegadas a tareas reproductivas, dificultándoles la ascensión a altos cargos que normalmente son ocupados por hombres.

Como parte positiva, la discriminación se ha visto reducida a pasos agigantados durante los últimos cien años: el derecho a voto, el acceso a trabajos que estaban reservados a los hombres, la conquista de la educación, etc.

Sin duda alguna hemos avanzado, pero hoy en día todavía es posible identificar pequeñas discriminaciones cotidianas de las que muchas veces no somos del todo conscientes y que consisten en la asignación de roles y estereotipos de género que perpetúan la desigualdad.

Para ponernos en situación pondré un ejemplo personal. Durante tres años estuve trabajando en una fábrica que se dedica a la elaboración y comercialización de productos pasteleros. La plantilla era ocupada en un 90% de mujeres en el momento en el que yo formaba parte de ella, ya que la mayoría de los trabajos eran manuales. El resto de personal eran hombres, ellos ocupaban puestos donde el trabajo se realizaba con máquinas. Tuve la oportunidad de poder entrevistar a la responsable de Recursos Humanos para poder entender cuál era la razón de esta distribución de la plantilla y la respuesta fue la siguiente: «las mujeres son contratadas para trabajos manuales ya que tienen más maña, las manos de las mujeres son más pequeñas y hacen trabajos más finamente. Los hombres por constitución son más fuertes y se encargan de los trabajos que requieren esfuerzo físico.»

Por otra parte, pregunté a un familiar que trabaja en una fábrica de automoción y quise saber por el sector en el que se encontraba, y si la plantilla estaba protagonizada por hombres o por mujeres. La respuesta no me sorprendió. Como era de esperar, casi toda la plantilla estaba compuesta por hombres.

Por lo tanto, la desigualdad que podemos encontrarnos dentro de las empresas no es única y exclusivamente responsabilidad de las propias empresas, sino que viene determinada también por una cultura y sociedad que ya impone estas situaciones.

Hoy en día, las empresas son conscientes de ello, tratan con planes de igualdad y medidas correctoras para hacer frente a ello día a día.

Como se ha podido observar en el análisis, ambas empresas son conscientes de las diferentes desigualdades y discriminaciones por razones de género que existen dentro de ella. El reconocimiento de los errores cometidos es la primera fase para modificar la actitud con respecto al problema y poderlo rectificar. Desafortunadamente, en las memorias de años anteriores no se ha podido extraer la suficiente información para poder hacer un análisis de la evolución de las empresas, pero se ha podido observar que cuentan con varias medidas para hacer frente a esto.

Desde mi perspectiva considero que tiene que pasar mucho tiempo para acabar de afrontar esta desigualdad y conseguir una situación de igualdad real, en la que se hayan conseguido los mismos derechos en todos los sentidos (promoción, selección, salario, etc.), ya que es un proceso lento y que requiere ir avanzando a lo largo de los años.

8. FUENTES DE INFORMACIÓN

8.1 Bibliografía

RESKIN, Barbara F. & PADAVIC, Irene (1994): Women and Men at Work. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.

Engels, F. (1983). El origen de la familia, la propiedad privada y el estado. Madrid. Pp. 137 - 138.

Etchezahar, E., & Ungaretti, J. (2014). WOMAN STEREOTYPES AND AMBIVALENT SEXISM IN A SAMPLE OF ADOLESCENTS FROM BUENOS AIRES. *Journal of Behavior , Health & Social Issues* , 6(1), 87–94.

Galván, J. (2014). El Rol de la Mujer en la sociedad y su imprescindible papel en la construcción de una sociedad mejor. Recuperado de: <http://www.idn.org.mx/forosp.pdf>

El papel de los arquetipos en los actuales estereotipos de la mujer.

Comunicar 11, 1998; pp. 95-100. Recuperado de:

http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/837/b11332694.pdf?sequence=1&or_igin=publication_detail

(2014). Diccionario de la lengua española. Madrid: Real Academia Española.

8.2 Webgrafía

Memoria no financiera Nestlé 2017:

<https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/nestle-en-la-sociedad-en-espana-2017.pdf>

Memoria no financiera el corte ingles 2017:

<https://www.elcorteingles.es/recursos/informacioncorporativa/doc/portal/2018/08/22/informe-no-financiero-eci-2017.pdf>

Memoria no financiera Nestlé 2018:

https://empresa.nestle.es/sites/g/files/pydnoa431/files/2019-09/Inf_anual_web_0.pdf

Memoria no financiera el corte ingles 2018:

<https://www.elcorteingles.es/recursos/informacioncorporativa/doc/portal/2018/08/22/informe-no-financiero-eci-2018.pdf>

Igualdad de género (BOE):

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Constitución española (BOE):

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores (BOE):

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Carta de los derechos fundamentales de la UE (BOE):

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=DOUE-Z-2016-79016>

Carta Social Europea (BOE):

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1980-13567>

Declaración universal de los derechos humanos (BOE):

<https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=304¬a=1&tab=2>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (BOE):

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-10733>

Salud y riesgos laborales con perspectiva de género:

http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/Internacional/DocumentacionUE.htm>

La igualdad y el movimiento de mujeres: propuestas y metodología para el estudio del género:

https://www.icps.cat/archivos/WorkingPapers/WP_I_148.pdf?noga=1