



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. ESTUDIO DE CASO: EL CORTE INGLÉS

Alumno: María Dolores Toribio García

Julio, 2019

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. OBJETIVOS	3
3.1 Objetivo General.....	3
3.2 Objetivos específicos.....	3
4. METODOLOGÍA.....	3
5. MARCO TEÓRICO	4
5.1 ÁMBITO HISTÓRICO-SOCIAL DE LA MUJER TRABAJADORA.....	4
5.1.1 Condición femenina en España en el siglo XIX.....	4
5.1.2 Condición femenina en España en el siglo XX.....	5
5.2 TEORÍAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y GÉNERO.	7
5.2.1 Teoría del Capital Humano.	7
5.2.2 Teoría de la Segmentación.....	8
5.3 LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD LABORAL EN EUROPA Y ESPAÑA.	9
5.3.1 Normativa europea.....	9
5.3.2 Normativa de ámbito Nacional.	12
5.3.2.1 El Estatuto de los Trabajadores.....	14
5.3.2.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (L.O. 3/2007).....	15
5.4 PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.....	18
5.4.1 Fases del Procedimiento.....	18
5.4.2 Contenido.....	20
5.4.2.1 El acceso al empleo.....	20
5.4.2.2 Clasificación profesional.....	20
5.4.2.3 Promoción y formación profesional.	21
5.4.2.4 Retribuciones.....	21
5.4.2.5 Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar.	22
5.4.2.6 Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	22
5.4.3 Objetivos y Duración.....	22
5.5 ESTUDIO DE CASO: EL CORTE INGLÉS.....	23
5.5.1 Historia y evolución de la empresa.	23
5.5.2 La Responsabilidad Social Corporativa.....	24

5.5.3 <i>El Plan de Igualdad 2014-2020</i>	29
6. CONCLUSIONES	33
7. BIBLIOGRAFÍA.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

GRÁFICO 1: Incremento de usuarios respecto a 2016	26
TABLA 1. Promedio de horas de formación del equipo por categoría laboral y sexo*	27

1. RESUMEN

En el presente trabajo se analiza la situación y evolución de la mujer en el mercado laboral español con el fin de conocer si siguen existiendo evidencias de claras desigualdades laborales en comparación con la figura del hombre.

Se empezará hablando sobre el ámbito histórico-social de la mujer trabajadora para adentrarnos en el tema, seguidamente se explicará qué son las teorías sobre el mercado de trabajo y género y, a su vez, nos centraremos en la teoría del capital humano y la teoría de la segmentación. Por otro lado, se hablará de la legislación sobre igualdad laboral en España, haciendo mención a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007).

Por último, se explicará que son los Planes de Igualdad en las empresas adentrándonos en un estudio de caso sobre la empresa El Corte Inglés.

Palabras claves: mujer, discriminación, empleo, mercado laboral, igualdad, género.

ABSTRACT

The present work analyzes the situation and evolution of the woman in the Spanish labor market with the purpose of to know if they continue existing evidences of clear labor inequalities in comparison with the figure of the men.

One will begin speaking on the historical-social scope of the woman worker to enter us in the subject, next will be explained that they are the theories on the market of work and sort and, as well, we will concentrate in the theory of the human capital and the theory of the segmentation. On the other hand, it will be spoken of the legislation on labor equality in Spain, doing mention in the Statutory law for the effective equality between women and men (L.O. 3/2007).

Finally, it will be explained that they are the Plans of Equality in the companies entering us in a study of case of company “El Corte Ingles”.

Keywords: women, discrimination, employment, labor market, equality, gender.

2. INTRODUCCIÓN

“La mujer es la compañera del hombre, dotada con la misma capacidad mental...Si por fuerza se entiende poder mental, entonces la mujer es infinitamente superior al hombre...Si la no violencia es la ley de nuestro ser, el futuro está con las mujeres...” (Mahatma Gandhi).

“He trabajado para que en este país los hombres encuentren a las mujeres en todas partes y no sólo donde vayan ellos a buscarlas” (Clara Campoamor).

El desarrollo de la mujer en el ámbito laboral se ha encontrado en una constante disputa a lo largo de la historia por conseguir un lugar al mismo nivel que los hombres en igualdad. De ahí que la mujer haya tenido siempre esa inferioridad respecto al hombre, y esto haya hecho que la posición laboral de la misma no haya estado reconocida nunca en su plena totalidad. A lo largo de los años se ha intentado combatir contra esta discriminación como, por ejemplo, con la producción de las primeras leyes que protegían la figura de la mujer en el trabajo.

Según el artículo 14 de la Constitución Española (CE) “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”¹. Podemos ver aquí una garantía del principio de igualdad.

Las condiciones de subordinación social, política, de empleo, cultural, privada y económica de la mujer siempre han estado en desventaja con el hombre, que se manifiesta de diferentes formas en las distintas sociedades. Con los años esto ha ido cambiando, pero actualmente todavía nos encontramos ante una tarea difícil y una lucha constante por cambiar esto y que las mujeres sean iguales que los hombres ante cualquier situación.

En lo que respecta al Instituto de la Mujer creado en España, centran su principal objetivo en superar los obstáculos que impiden llevar a cabo la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y velar por dicho cumplimiento. Reconocido en el ordenamiento

¹ Artículo 14. Título I; de los derechos y deberes fundamentales. Capítulo segundo; derechos y libertades. Constitución Española 1978. www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&tipo=2
Recuperado el 01.04.2019

jurídico en el artículo 14 anteriormente mencionado, en el artículo 4.2 del Estatuto de los trabajadores y en el principio de igualdad².

En este Trabajo de Fin de Grado (TFG) analizaré las diferencias socio-laborales entre hombres y mujeres en el mercado laboral, para ver, si a día de hoy, siguen existiendo las mismas. Veremos las teorías sobre el mercado de trabajo y género, recogidas en la teoría del Capital Humano y la teoría de la Segmentación. Seguidamente, se analizarán las leyes sobre igualdad laboral existentes en España, mencionándolas y adentrándome en ellas y, además, abarcaré el tema sobre los Planes de Igualdad en las empresas, analizando qué son, para qué se crearon y con qué fin. Veremos un ejemplo del Plan de Igualdad creado en una gran empresa y mencionaré algunos de sus aspectos más relevantes. En último lugar, el trabajo se cierra con unas breves conclusiones.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

- Realizar un estudio de caso sobre los Planes de igualdad y su efectividad contra la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

3.2 Objetivos específicos

- Saber los factores que intervienen en la discriminación de las mujeres en el mercado laboral.
- Averiguar en qué consiste un Plan de Igualdad en una empresa.
- Conocer los aspectos generales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Analizar el plan de Igualdad de una gran empresa: El Corte Inglés

4. METODOLOGÍA

Para la realización del presente trabajo se utilizará una investigación metodológica cuantitativa, que tendrá como objetivo la obtención de los datos que nos permitirán la descripción y el análisis del fenómeno que, concretamente, consiste en la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, así como las medidas llevadas al respecto para combatir dicha problemática.

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> Fecha de recuperación 01.04.2019

Las fuentes seleccionadas para la obtención de toda esta información se dividirán en fuentes primarias y secundarias; de forma primaria todos los índices y cifras procedentes de España serán extraídos de datos y fuentes oficiales. Y, por otro lado, como fuentes secundarias, se utilizarán mayoritariamente diferentes webs de interés, además de artículos de prensa online y académicos que nos proporcionarán información concluyente respecto al tema.

5. MARCO TEÓRICO

5.1 ÁMBITO HISTÓRICO-SOCIAL DE LA MUJER TRABAJADORA.

Antes de comenzar a explicar y desarrollar el trabajo es necesario realizar un recorrido por la historia, para así poder situarnos social, económica y políticamente.

La figura de la mujer estaba fuera de cualquier alcance público, su única labor en la sociedad era la de criar y educar a sus hijos, administrar la economía familiar, siempre bajo la supervisión del marido y, la del cuidado de la casa.

5.1.1 Condición femenina en España en el siglo XIX.

Todo comienza con los movimientos feministas que han sido los impulsores del cambio social hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y los que han otorgado a la figura de la mujer los recursos necesarios para cambiar la historia. Dichos grupos han llegado a conseguir la inserción de mujeres en el ámbito económico, político, cultural, etc.

El movimiento feminista tuvo lugar en tres etapas:

1. Mediados del siglo XIX hasta los años 20 y 30 del siglo XX.
2. Desde los años 60 hasta los 80 (segunda ola del feminismo).
3. Desde los años 90 a la actualidad (tercera ola del feminismo).

En el caso de España ésta fue más tardía a la hora de la lucha feminista, ya que cuando otros países estaban consiguiendo mejoras, España comenzaba a tener los primeros movimientos. Esto fue debido al poco desarrollo industrial que daba lugar a la inexistencia de una clase media progresista; al modelo liberal impuesto después del Antiguo Régimen; y a la Iglesia Católica. Estas condiciones sumándole el alto analfabetismo femenino y el escaso o nulo acceso al mercado laboral de la época, propiciaron el retraso de la formación de grupos feministas en España.

Una vez finalizada la I Guerra Mundial, se produjeron ciertos cambios en la demografía y en la economía, que propiciaron el acceso de la mujer (clase media) al trabajo y

a la formación académica. Aquí comenzaba la mujer a ser consciente de la situación de precariedad social, legal y profesional en la que se encontraba.

En España, el feminismo se centró más en lo social que en lo político. Se imponía un sistema electoral basado en el fraude electoral, en la corrupción, creando así una desconfianza en los ciudadanos provocando que muchos de los grupos sociales quisieran marcharse del ámbito político del país. “La consecuencia de esa desconfianza más la diferenciación existente entre sexos, que sigue manteniendo que la mujer es un ser diferente al hombre, divide el trabajo por género, dónde la mujer queda confinada de trabajo del hogar y la maternidad”.³

Como consecuencia de esta división se lograron construir unas reivindicaciones civiles y sociales para que las mujeres pudiesen optar al trabajo remunerado y a la formación.

5.1.2 Condición femenina en España en el siglo XX.

El siglo XX traería para los españoles, y sobre todo para las españolas cambios muy radicales, además de una guerra y represión. En los primeros treinta años tanto las mujeres como los hombres no avanzarían socialmente, pero si se crearían condiciones para dichos avances. En lo que respecta al empleo femenino las mujeres trabajaban en el campo con hasta una peseta de diferencia de sueldo en comparación con el de los hombres, a lo que a esto se le debía añadir las tareas del hogar. En la ciudad el trabajo estaba más generalizado, aunque la legislación laboral ignoraba la existencia del trabajo femenino, salvo en lo que al trabajo nocturno se refiere. Las horas mal vistas estaban reservadas a la prostitución.

Con una situación social tan penosa como la de este momento las condiciones de vida de los trabajadores propiciaban todo tipo de conflictos. La primera huelga de este siglo se produjo en 1905 protagonizada por mujeres, la cual no tuvo mucho éxito. La nueva situación económica del país impulsó a las mujeres a buscar trabajo fuera del hogar. Las mujeres procedentes del campo se trasladaron a la ciudad a buscar trabajo en los talleres o fábricas o en el servicio doméstico.

Por otro lado, tuvo lugar la creación de la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME) en el año 1918, de la cual su presidenta fue María Espinosa de los Monteros. Dos años más tarde, en 1920, la ANME además de luchar por el cambio social lo haría también por el cambio político. No menos importante, cabe hacer mención de algunas mujeres figuras del movimiento feminista en España, como Margarita Nelken, María Martínez Sierra, Carmen

³ NASH, M.: *Control Social y Trayectoria histórica de la mujer en España*, en BERGALLI, R. y MARI, E (1989): *Historia ideológica del control social* (pp. 32-45). Barcelona: Serval.

Burgos, o Clara Campoamor, quien luchó y defendió el sufragio femenino en el debate de las Cortes creadoras de la República en 1931. Una vez en la Constitución de la República (1931-1936), se intentó modernizar el país con un modelo democrático y de igualdad incluyendo normas de cara a la igualdad de derechos civiles y políticos. Ya conseguido el sufragio femenino, comenzó a debilitarse, por lo que muchas de sus integrantes comenzaron a incorporarse en partidos políticos para conseguir los mayores beneficios posibles. En la época franquista (1939-1975) pocas eran las mujeres capaces de protestar o especular sobre sus derechos, por eso algunas religiosas crearon asociaciones universitarias basadas en el feminismo.

Ya durante los años setenta nos encontramos ante una etapa de crecimiento económico en la que se dejaba lugar a la mujer en el ámbito laboral, debido al aumento de la emigración, el turismo, y sobre todo por la expansión educativa y cultural sobre el movimiento feminista. También tuvo esto como consecuencia que la tasa de natalidad disminuyera.

Finalizando la época franquista, en 1975 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) lo señaló como el Año Internacional de la Mujer. Sucedieron una serie de acontecimientos importantes como el nacimiento en Madrid de una Plataforma de Organizaciones de Mujeres, a su vez creadora de las Jornadas por la Liberación de la Mujer, en las cuales se protestaba sobre la eliminación de la pena por adulterio, femenino por supuesto, la legalización de los anticonceptivos, el divorcio o la igualdad de salario entre mujeres y hombres. Otro acontecimiento de este año es la desaparición de la Licencia Marital, esto era un permiso firmado por el marido que la mujer necesitaba para poder ir al banco e intervenir en las cuentas, poder sacarse el carnet de conducir, firmar un contrato de trabajo, etc.

Un 14 de marzo de 1980 nace el Estatuto de los Trabajadores el cual declaraba nulos los reglamentos y disposiciones discriminatorios en materia de empleo. Durante esta década también se consiguió modificar el Código Civil en lo que respecta a la normativa sobre los matrimonios, y los procedimientos a seguir para su separación, anulación o divorcio.

En la última década del siglo XX, la participación de las mujeres en la vida política y en la lucha por conseguir la igualdad fue disminuyendo. Sólo el 3,2 % formaban parte de un partido político.

5.2 TEORÍAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y GÉNERO.

Para establecer una relación entre el mercado laboral y las desigualdades de género, acudimos a teorías que hayan tratado dicha relación y que, por tanto, han estado vinculadas las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral.

La discriminación por razón de sexo en el mercado laboral comenzó cuando la mujer empezó a tener un trato diferente por motivo de su condición de género, y sobre todo cuando fueron introduciéndose en los sectores de la industria o la construcción, vistos como trabajos “para hombres”, en los cuales cobraban unos sueldos diferentes a ellos a pesar de desempeñar el mismo trabajo o realizar el mismo esfuerzo.

5.2.1 Teoría del Capital Humano.

La teoría del capital humano reconoce que para la explicación de fenómenos macroeconómicos es necesario añadir los factores del capital y del trabajo. El capital humano fue definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico como el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica.

Según esta definición el capital humano se considera como la acumulación de inversiones anteriores en educación, salud, trabajo y otros factores que permitan aumentar la productividad. Por lo tanto, constituye un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a aumentar y conservar la productividad. Invertir en capital humano implica mejorar la capacidad de los individuos y la formación en los puestos de trabajo. “Por tanto, las mujeres se consideran como un elemento menos productivo y más versátil en el ámbito laboral al recibir más bajas que los hombres”.⁴

Debido a la división entre el trabajo doméstico y el trabajo salarial que tiene la mujer respecto al hombre, hace que la mujer tenga una vida laboral más corta y discontinua en relación con el hombre. Esto conlleva como consecuencia que se produzca una reducción de ganancias salariales y una segregación ocupacional, provocando así, que las mujeres tengan que elegir trabajos con una menor inversión en capital humano.

Por otro lado, Becker (citado por Castaño, Iglesias Fernández., Mañas Alcon y Sánchez-Herrero, 1999: 28), plantea que “las diferencias salariales entre hombres y mujeres son el resultado de los prejuicios personales del empleador que afectan en sus acciones, la de

⁴ CASTAÑO C. (1999). *Política y Sociedad*, Universidad Complutense de Madrid., Nº 32. Pág. 23-42.

trabajadores masculinos y sociedad”. Cita como ejemplos, las profesiones de abogacía, medicina, o electricista, dónde empleadores no contratarían a mujeres en puestos manuales, pero sí como secretarias, y en puestos subordinados a un hombre, nunca en la misma posición o superior. O clientes que evitan que les atiendan mujeres comerciales o abogadas, esto son discriminaciones inconscientes, que afectan directamente al salario, y a la promoción de la mujer.

Este desajuste de la posición que tiene la mujer es consecuencia de la conciliación familiar o la maternidad que ocasiona la búsqueda de horarios más flexibles. Esto hace que influya en el mercado de trabajo, pues las mujeres buscan aquellos puestos que requieran poca experiencia laboral.

5.2.2 Teoría de la Segmentación.

La teoría de la Segmentación nos permite analizar el funcionamiento del mercado para observar las diferencias que hay entre los salarios y las condiciones de trabajo. Según la teoría propuesta por Piore en 1983, el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos: el mercado primario que se caracteriza por ofrecer puestos de trabajo bien remunerados, con posibilidades de ascender y seguros y, por otro lado, el mercado secundario. Éste se caracteriza por tener pocas posibilidades de avanzar ya que son puestos inestables, sin posibilidad de ascender y con mala remuneración.

De esta manera, “las mujeres tienden a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo y concentrarse en el secundario” (Castaño, 1999, p.45). Por tanto, los hombres quedarán favorecidos en este segmento ya que tienen menos interrupciones en su puesto de trabajo. Además, las empresas les favorecen al considerarlos trabajadores que aportan un mayor capital humano por tener mayor experiencia y cualificación.

El economista Beechey (como se citó en Castaño, et al., 1999: p. 28) no comparte esta idea de que:

Las mujeres ocupadas se concentran en el mercado secundario debido a características como la baja cualificación, poca formación y alta rotación en el empleo, ya que algunas profesiones típicamente femeninas se caracterizan exactamente, por lo contrario. Las mujeres son la mano de obra preferida para estas ocupaciones por el hecho de que reúnen cualidades personales que se consideran típicas femeninas.

5.3 LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD LABORAL EN EUROPA Y ESPAÑA.

5.3.1 Normativa europea.

La Unión Europea (UE) ha tenido una relevante importancia en el desarrollo de esta normativa siendo a su vez un claro ejemplo para los diferentes Estados miembros. Hay que destacar que la normativa más importante de esta regulación es el Tratado de Ámsterdam, que amplió lo dicho anteriormente sobre salarios y discriminación por razón de sexo en el Tratado de Roma.

A raíz de esto, la UE tendría como prioridad la igualdad de mujeres y hombres por lo que obligó al Consejo a adoptar medidas que garantizaran el principio de igualdad de trato y oportunidades. De este tratado hay que destacar el artículo 141 que dice:

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado

*miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.*⁵

Otras de las medidas llevadas a cabo por la UE son las Directivas, de igual cumplimiento para los Estados miembros de las cuales caben destacar las siguientes:

- Directiva 75/117, de 10 de febrero⁶, la cual insiste en la aplicación del principio de igualdad de sexo en el empleo para eliminar las desigualdades salariales.
- Directiva 76/207, de 9 de febrero⁷, la cual hace hincapié al acceso al empleo y condiciones laborales con respecto al principio de igualdad.
- Directiva 2002/73, de 23 de septiembre⁸, la cual definía la discriminación diferenciándola entre discriminación directa e indirecta, e incorporando conceptos como acoso sexual y laboral entre otros.
- Directiva 2006/54, de 5 de julio⁹, donde en la cual se aplicaba el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo.

Respecto a otras medidas podemos mencionar las resoluciones y recomendaciones del Consejo Europeo como son:

- La Resolución del Consejo de 12 de julio¹⁰, sobre la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- La Recomendación del Consejo 13 de diciembre¹¹, sobre la promoción de acciones positivas a favor de la mujer.

A parte de las medidas mencionadas anteriormente, la UE también ha creado distintos programas de Acción para la igualdad de Oportunidades, los cuales comenzaron en los años ochenta y, a raíz de ellos, se impulsaron las políticas de igualdad en los Estados miembros. En

⁵ Tratado constitutivo CEE (consolidado del Tratado de Ámsterdam). Artículo 141. Tercera parte: Políticas de la Comunidad. Título XI: Política social, de educación, de formación profesional y de juventud. Capítulo 1: Disposiciones sociales. Recuperado el 10.04.2019 https://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ue/Trat_EC_consol.pdf

⁶ Para más información véase <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416> Recuperado el 10.04.2019

⁷ Para más información véase <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1976-80038> Recuperado el 10.04.2019

⁸ Para más información véase <https://boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758> Recuperado el 10.04.2019

⁹ Para más información véase <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416> Recuperado el 10.04.2019

¹⁰ Para más información véase <https://eu.vlex.com/vid/promocion-igualdad-oportunidades-mujer-15495951> Recuperado el 10.04.2019

¹¹ Para más información véase <https://eu.vlex.com/vid/recomendacion-promocion-positivas-mujer-15493302> Recuperado el 10.04.2019

1985 fue creado un programa de acción en los ámbitos de la formación y el empleo en el que se estructuró una legislación acondicionada en igualdad de trato y medidas de acción positiva.

Durante los años 90 se crea otro programa de acción donde lo que destaca es la participación de la mujer en el mundo laboral, así como las mejoras de sus condiciones, y la participación en la vida económica y social. A finales del siglo XX se establece el Principio de Igualdad entre Hombres y Mujeres¹² siguiendo las recomendaciones de la cuarta Conferencia Mundial de Beijing (1995), la cual marcó un importante punto de inflexión sobre la igualdad de género estableciendo unos objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad¹³.

No menos importante es el programa de acción de 2006 que tiene como objetivo promover la igualdad a través del apoyo y la asistencia a la Estrategia Marco Comunitaria, a través de la cual, mediante su marco de actuación, se pretendía integrar la igualdad en todas las actividades comunitarias de forma cruzada. Esta Estrategia Marco Comunitaria tiene como objetivos la igualdad salarial, igualdad en la toma de decisiones, la independencia económica de la mujer, y, acabar con la violencia sexista. Para ello establece una base de cooperación entre la Comisión, el resto de instituciones europeas y los Estados miembros que pactaron con este plan.

Por último, cabe destacar la creación del Instituto Europeo (IEGE) para la Igualdad de Género en el año 2007 con sede en Bruselas. “En particular, el EIGE apoya a los países miembros en la recopilación, el análisis y la difusión de información y datos objetivos, fiables y comparables sobre la igualdad entre hombres y mujeres, el desarrollo de instrumentos adecuados para la supresión de todas las formas de discriminación por razón de sexo y la integración de la dimensión de género en todas las políticas, el fomento del diálogo entre las partes interesadas y el aumento de la sensibilización entre los ciudadanos de la Unión Europea que son necesarios para que la Unión pueda promover y aplicar eficazmente la política de igualdad de género, en particular en una Unión ampliada”¹⁴. Hoy en día tiene su sede en Lituania.

¹² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> Recuperado el 10.04.2019

¹³ Conferencias Mundiales de la Mujer, Beijing. Lugar de publicación: ONU mujeres. <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/worldconferences-on-women> Recuperado el 10.04.2019

¹⁴ MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN, Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2007, Lituania.

5.3.2 Normativa de ámbito Nacional.

Dentro del marco legislativo español en lo que respecta a la igualdad, se refleja tanto la evolución de la sociedad española, como el cambio que ha tenido España en su camino dentro de la UE. Dentro de nuestra Constitución la igualdad entre hombres y mujeres es un principio reconocido, pero la realidad es que se sigue demostrando desigualdades por razón de género, que dejan a la mujer en desventaja e inferioridad respecto al hombre. Son casos fáciles de encontrar en nuestro día a día, en el trabajo, en el entorno social, etc. Muchas de las mujeres tienen que dejar sus puestos de trabajo para atender las responsabilidades familiares y del hogar, o teniendo el mismo puesto de trabajo con las mismas responsabilidades y tareas, cobran un sueldo inferior que el de los hombres.

El Estado Social es el que persigue el fin de una igualdad entre ambos sexos. Balaguer (2005: 51) nos dice que:

El Estado Social y democrático de Derecho, es una lucha que deben ganar los propios ciudadanos, cuya evolución dentro de la Unión Europea comienza a mediados del siglo XIX, pero no se llega a implantar hasta llegados al siglo XX. La ley permitió desarrollar democracias formales durante este tiempo. Aunque no hacían nunca mención a las mujeres, que accederán a los derechos políticos muchos años más tarde, y solo de ciertas materias.

De las Constituciones elaboradas en España hasta el año 1931 ninguna hizo referencia a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. Con la Constitución Republicana en 1931 es cuando, por primera vez, se avanza algo sobre la igualdad jurídica entre hombres y mujeres. Con el triunfo del General Franco, hay un retroceso en la evolución de la igualdad. Se aprobaron muchas normas que posicionaron de nuevo a la mujer en la sumisión, volviendo a su “posición tradicional” y siendo la familia su lugar natural dependiendo para todo del marido, que tenía poder de decisión sobre cualquier cosa. Se derogaron la ley del matrimonio civil y el divorcio. En el ámbito laboral se les limitó el acceso, y si realizaban cualquier tipo de trabajo era bajo aprobación y supervisión del marido.

Con la llegada de la Constitución de 1978, la vigente en nuestros días, la sociedad española da un cambio radical, con ella nace el ordenamiento jurídico español. El art. 1

www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/marcoInternacional/ambitoInternacional/unionEuropea/instituciones/Otros/EIGE/home.htm Recuperado el 10.04.2019

proclama a España como un Estado social y democrático de Derecho, defendiendo la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político como valores superiores¹⁵.

Por otro lado, el art. 9¹⁶ trata sobre la Igualdad Material, cosa que los poderes públicos deben cumplir para que las medidas de igualdad se hagan efectivas entre ambos sexos. Otro artículo de nuestra Constitución importante a destacar es el 10.1 que aplica como valor superior la dignidad humana y el principio de no discriminación¹⁷.

El artículo 14 reconoce que todos los españoles somos iguales ante la ley y recoge lo que se conoce como “Igualdad Formal”, que quiere decir:

- La igualdad ante la ley: es la obligación que tienen los poderes públicos que se encargan de la aplicación de la ley para que ésta se haga cumplir. Como, por ejemplo, la SCT 8/1981, de 30 de marzo, que señala la igual aplicación de la ley, es decir, un órgano no puede cambiar sus decisiones, sino que deberá ofrecer una resolución fundamentada razonable. El Tribunal Constitucional reconocerá la diferencia de trato solo en aquellos casos que sean iguales, siempre cuando sean justificados y razonados. Para ello se han establecido una serie de requisitos que son, que los supuestos sean idénticos, y que sea ante el mismo órgano judicial.
- Igualdad en la ley: se quiere evitar las situaciones de desigualdad entre los individuos. El Tribunal Constitucional también da una serie de requisitos a cumplir para saber si no se respeta y vulnera la igualdad de trato. Se trata de estudiar cada caso individualmente y ver si la diferencia de trato se produce de manera lícita o ilícita. Ejemplo, la SCT 75/1983, de 3 de agosto, que dice que debe ser proporcional los medios utilizados siempre que se respete los derechos y libertades del ciudadano.

Este artículo tiene conexión con el artículo 9 anteriormente mencionado, con el fin de alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación que ha vivido la mujer a lo largo de la historia de España.

¹⁵ Artículo 1. Título Preliminar. Constitución Española 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229> Recuperado el 13.04.2019

¹⁶ Artículo 9. Título Preliminar. Constitución Española 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229> Recuperado el 13.04.2019

¹⁷ Artículo 10.1. Título I; de los derechos y deberes fundamentales. Capítulo segundo; derechos y libertades. Constitución Española 1978. <https://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&tipo=2> Recuperado el 13.04.2019

5.3.2.1 El Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores es una normativa que regula las cuestiones prioritarias de las relaciones laborales en las cuales se establecen una serie de obligaciones, derechos y deberes entre el empresario y los trabajadores. Fue aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 14 de marzo de 1980, pero actualmente, debido a sus modificaciones, se encuentra regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.¹⁸

La Ley del Estatuto de los Trabajadores establece el principio de no discriminación por razón de sexo en las remuneraciones, en las relaciones laborales, etc. Como podemos observar en los siguientes artículos expuestos de la misma:

- Art. 22.3 sobre el Sistema de Clasificación Profesional, que dice:

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.¹⁹

- Art. 23.2 sobre la Promoción y Formación profesional en el trabajo, que dice:

En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.²⁰

- Art. 24.2 sobre Ascensos y Promoción laboral, que dice:

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse

¹⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2015. Recuperado el 22.05.2019

¹⁹ Artículo 22.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20190312#a22> Recuperado el 22.05.2019

²⁰ Artículo 23.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20190312#a22> Recuperado el 22.05.2019

*medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.*²¹

En la sección de Salarios y Garantías Salariales el art. 28.1 sobre Igualdad de Remuneración por razón de sexo, dice que:

*El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*²²

A lo largo de los años España ha ido incorporando distintas leyes, las cuales implican la adaptación de nuestra normativa a la normativa europea. Partiendo, por ejemplo, de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre²³, que trata sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, aportando los cambios respecto a los permisos y excedencias de maternidad, paternidad y el cuidado de familia. Y la Ley 30/2003, de 13 de octubre²⁴, sobre las medidas para incorporar la valoración sobre el impacto de género en las nuevas normas que establezca el gobierno. Además, establece que los proyectos de ley deben ir adjuntados con un informe que valore los efectos que las normas aprobadas puedan tener sobre las mujeres y los hombres, teniendo en cuenta las discriminaciones y desigualdades que existen.

5.3.2.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (L.O. 3/2007).

La L.O. 3/2007 es una ley bastante extensa la cual está formada por un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

Esta Ley (LOIEMH en adelante) fue creada por la necesidad de combatir “contra todas las manifestaciones de discriminaciones directas e indirectas, por razón de sexo y promover la

²¹ Artículo 24.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20190312#a22> Recuperado el 22.05.2019

²² Artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20190312#a22> Recuperado el 22.05.2019

²³ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568> Recuperado el 22.05.2019

²⁴ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920> Recuperado el 22.05.2019

igualdad real entre mujeres y hombres”²⁵ tal y como se indica en la exposición de motivos. Además, junto con esta ley, se incorpora en nuestro ordenamiento jurídico dos directivas de Derecho Comunitario Europeo como son, la Directiva 2002/73/CE²⁶, que trata sobre la igualdad de trato en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, y la Directiva 2004/113/CE²⁷, que trata sobre la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso de bienes y servicios y su suministro.

Lo que pretende esta ley en el ámbito laboral de la empresa privada es terminar con la discriminación, en lo que se refiere al contrato, por el simple hecho de serlo como, por ejemplo, contratándolas solo para ciertos puestos de trabajo con condiciones inferiores a la de los hombres²⁸, o discriminaciones relacionadas con el embarazo²⁹, la maternidad³⁰ u obligaciones familiares³¹. Para ello se fomentan medidas de conciliación laboral, personal y familiar³² las cuales se consiguen estableciendo la creación de medidas de acción positiva³³. La LOIEMH combina estrategias preventivas con acciones positivas.

²⁵ Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. LO 3/2007. Exposición de motivos II. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.04.2019

²⁶ Para más información véase <https://boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758> Recuperado el 23.05.2019

²⁷ Para más información véase <https://boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-82937> Recuperado el 23.05.2019

²⁸ Artículo 42.1, LO 3/2007. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres. “Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

²⁹ Artículo 70, LO 3/2007. Protección en situación de embarazo. “En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

³⁰ Artículo 8, LO 3/2007. Discriminación por embarazo o maternidad. “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

³¹ Artículo 3, LO 3/2007. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

³² Artículo 44.1, LO 3/2007. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. “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”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

³³ Artículo 43, LO 3/2007. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. “De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

Una de las medidas más importantes o destacadas para conseguir un cambio de valores con la iniciativa privada en el ámbito laboral, se encuentra desarrollada en el capítulo III del título IV, que dice que todas las empresas privadas con más de 250 trabajadores tienen la obligación de elaborar e implantar un plan de igualdad³⁴; medidas de fomento y apoyo técnico hacia las pequeñas y medianas empresas; y medidas para evitar el acoso sexual, por razón de sexo así como los medios para prevenirlos³⁵.

Otra novedad de esta Ley es la creación, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de un distintivo para las empresas en materia de igualdad³⁶ para las entidades comprometidas con el fomento y aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Este distintivo establece una serie de requisitos que vienen en el artículo 50.4 de la ley como, por ejemplo, una equilibrada presencia de hombres y mujeres en los órganos de dirección, en los grupos y categorías profesionales de la empresa o la adopción de planes de igualdad.

También hay que destacar la referencia que se hace en la adopción de medidas que fomentan la representación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones, intentando evitar las segregaciones para aquellas sociedades que están obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias, en ocho años desde su entrada en vigor, incorporando mujeres en los Centros de Administración³⁷.

³⁴ Artículo 45.2, LO 3/2007. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. “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”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

³⁵ Artículo 48.1, LO 3/2007. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. “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”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

³⁶ Artículo 50, LO 3/2007. Distintivo para las empresas en materia de igualdad. “1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

³⁷ Artículo. 75, LO 3/2007. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles. “Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medidas que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

El Título VII trata sobre la Responsabilidad social en las empresas³⁸ donde se da valor a las mismas que asuman la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, para así promover las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa y en el entorno social.

5.4 PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.

Antes de elaborar un plan de igualdad hay que realizar previamente un diagnóstico de situación para así evaluar la realidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa. Con este diagnóstico de situación se estudia la estructura organizativa de la empresa, el cual nos informa sobre la situación en materia de igualdad de la organización y cuyo objetivo es saber si se cumple el principio de igualdad. Además, debe contener información sobre dichos elementos que puedan ocasionar en la empresa desigualdades humanas, económicas, organizacionales, etc. Sirve como referente para elaborar un plan de igualdad.³⁹

Un plan de igualdad⁴⁰ es un documento que tiene como finalidad integrar la igualdad efectiva en las empresas, mediante unas medidas que se deberán negociar entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Además, se recomienda crear una Comisión de Igualdad. Las empresas que tienen obligación de crear y aplicar un Plan de Igualdad son aquellas que tienen más de doscientos cincuenta trabajadores, las que venga establecido en su convenio colectivo y aquellas que estén sancionadas por discriminación. Será voluntario para el resto de empresas.

5.4.1 Fases del Procedimiento.

1. COMPROMISO

Cuando se incluye un plan de igualdad en una empresa esto implica un compromiso legal de respeto en lo que respecta al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y

³⁸ Artículo 73, LO 3/2007. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. “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 consumidoras 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. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> Recuperado el 23.05.2019

³⁹ FUNDACIÓN MUJERES, (2009). *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Monográfico 3: El diagnóstico en Materia de Igualdad: una herramienta básica para la Intervención*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Editorial Sevilla, p. 5- 6.

⁴⁰ FUNDACIÓN MUJERES, (2009). *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Monográfico 4: El Plan de Igualdad: elaboración, implantación y medidas*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Editorial Sevilla, p. 5- 8.

hombres, conocer de mejor manera la organización y el funcionamiento de la organización y aprovechar el talento de hombres y mujeres en el mercado laboral y en la propia empresa. Para integrar la igualdad de oportunidades en la empresa se necesita una implicación y participación de toda la estructura organizativa de la empresa por medio de una comunicación fluida desde la dirección hasta los representantes legales de los trabajadores.

2. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de igualdad está formada por representantes de la dirección de la organización y representantes sindicales para motivar a la plantilla en la participación del proceso, para informar y proponer mejoras con los objetivos en materia de igualdad o para su evaluación.

Suele estar compuesto por 4 o 5 personas elegidas por la empresa de sus diferentes departamentos, y 4 o 5 personas elegidas por el Comité de empresa. Según sea el tamaño de la empresa será el número de miembros. La Comisión de Igualdad será la que apruebe el Plan de Igualdad.

3. DIAGNÓSTICO

Esta fase consiste en conocer y analizar la situación de la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa. Con la recogida de información, análisis y debate se conoce cuáles son las fortalezas y debilidades que tiene y donde hay que mejorar.

Mediante la realización de un análisis cualitativo y cuantitativo se estudiarán las características de la empresa, del personal, la formación, las condiciones de trabajo, la remuneración y el abandono de la empresa desde la perspectiva de género.

Con los resultados obtenidos se establecerán una serie de conclusiones y aspectos de mejora que deberán exponerse en el informe de diagnóstico.

4. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN

A partir de los resultados del diagnóstico se diseña el plan, incluyendo los objetivos a largo y a corto plazo, decidir las medidas a desarrollar, especificar los recursos humanos, técnicos y económicos que se vayan a utilizar, un sistema de seguimiento de las actividades y la evaluación de los resultados concluidos por el Plan.

El Plan de Igualdad definitivo, se negociará entre los representantes de la organización y la representación legal de la plantilla, se aprobará y se firmará. Por último, se le comunicará a toda la plantilla la existencia y contenido del Plan.

5. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Según el cronograma se ejecutarán las acciones previstas por el Plan, se llevará a cabo un seguimiento periódico para tener información sobre cómo se va desarrollando. Según los datos que se obtengan del seguimiento se podrá ver si se cumplen los objetivos, y anualmente se evaluarán los resultados y se volverán a plantear propuestas de mejora para el próximo Plan.

5.4.2 *Contenido.*

5.4.2.1 *El acceso al empleo.*

El acceso al empleo podemos clasificarlo en tres momentos: las ofertas de empleo, el proceso de selección y la contratación. En lo que respecta a las ofertas se debe velar porque no respondan a estereotipos de género, ya que, si una oferta de trabajo es sexista, la contratación también lo será. Esto quiere decir que la empresa quiere contratar a un hombre, por el simple hecho de serlo y, por lo tanto, discrimina a las mujeres.

El proceso de selección debe ser objetivo ya que en ningún caso los criterios de valoración podrán estar dirigidos a un solo sexo porque estaríamos hablando de discriminación directa, pero tampoco generar un efecto contrario en un colectivo, ya que sería una discriminación indirecta. Por lo tanto, para garantizar un acceso neutral, los representantes de los trabajadores deberán estar presentes en el proceso de selección.

Por último, tendremos que diferenciar si la contratación se ha realizado de acuerdo a un proceso de selección regulado o no. Si el proceso de selección ha sido regulado significa que existe un plan de igualdad con el que se ha cuidado la contratación. Para que se obtenga una eficacia real es necesario que el plan de igualdad contenga un apartado referente al acceso de empleo. Por ejemplo, podemos evitar acciones discriminatorias en este proceso no haciendo un uso sexista del lenguaje en la oferta de empleo, evitando los estereotipos, no poner como requisito el estado civil, etc.

5.4.2.2 *Clasificación profesional.*

Hay dos tipos de clasificaciones profesionales que debe tratar el plan: la clasificación profesional objetiva y la clasificación profesional subjetiva.

La clasificación profesional objetiva o sistema objetivo de clasificación trata de acaparar unas medidas que eviten que se formen grupos profesionales únicamente de mujeres o de hombres, ya que esto está relacionado con la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo.

La clasificación profesional subjetiva o acto de clasificación profesional se lleva a cabo cuando se le asigna a un trabajador/a un grupo o categoría profesional. Mientras que los elementos clasificatorios no sean discriminatorios, será complicado que lo sea la clasificación subjetiva.

Una vez que se garantiza que los elementos clasificatorios no son discriminatorios, se estudia las condiciones laborales y se analiza los niveles retributivos de los grupos que resulten discriminatorios, para así poder corregirlo y garantizarles la igualdad real, así como a su vez, garantizar también el acto de clasificación para que el trabajador/a esté realizando sus funciones correspondientes con su grupo perteneciente.

5.4.2.3 Promoción y formación profesional.

Si el diagnóstico de situación nos dice que hay una segregación vertical de trabajo, el plan deberá tener previsiones respecto a reglas de ascensos y criterios de selección que se asignan a formación.

Dependiendo de la realidad de la empresa se podría diseñar un sistema de ascensos no discriminatorio el cual podría incluir la entrevista entre empresario y trabajador, criterios de selección no discriminatorios, un sistema de ascensos más completo y garantizar la presencia de los representantes de la plantilla.

El plan de igualdad se ve obligado a contener este tema, debido a su relación entre la promoción y la formación con la segregación vertical, pudiendo incluso recurrir a pactar con los representantes de los trabajadores para diseñar unas medidas de acción positiva.

5.4.2.4 Retribuciones.

Debido a que los hombres y mujeres no tienen reconocida una misma retribución y, por tanto, son consecuencia de la discriminación producida en el acceso, clasificación, y promoción y formación del trabajador, un plan de igualdad debe tratar el tema de las retribuciones siendo iguales en trabajos de grupos profesionales con tareas de mismo valor. Por ejemplo, regulando una estructura regulativa clara y transparente, estableciendo criterios objetivos y no sexistas para los complementos salariales o revisando los sueldos comparando

el de los hombres con el de las mujeres. La discriminación salarial es un mal muy subsistente aún en muchas empresas, por lo que una buena política retributiva, desde el punto de vista igualitario, es muy importante en el plan de igualdad de una empresa.

5.4.2.5 Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar.

Es evidente que muchas empresas por el tipo de trabajo que realizan la flexibilidad del horario es difícil de establecer. Por ello, para facilitar la implantación de las medidas de conciliación es muy importante escuchar y tener en cuenta las proposiciones de los trabajadores, ya que pueden ofrecer soluciones alternativas tanto para la empresa como para ellos mismos.

En resumen, el Plan de Igualdad debe mejorar las medidas que la L.O. 3/2007 aporta en materia de permisos, reducciones de jornada, excedencias, licencias, siempre que sea necesario.

5.4.2.6 Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como mediar procedimientos para su prevención y dar curso a las denuncias o reclamaciones que formulen quienes hayan sido víctima de ello.

Para evitar que se produzcan estas situaciones se pueden establecer medidas preventivas que no toleren actitudes que propicien el acoso, ofrecer formación a personas para poder detectarlo y erradicarlo, determinar sanciones a quien lo ejerza, establecer medidas de reacción, etc. La gravedad de este tema hace que sea necesaria una postura firme de la dirección de la empresa, pero también de toda la plantilla, para evitar y prevenir que sucedan situaciones de acoso.

5.4.3 Objetivos y Duración.

Se puede distinguir entre objetivos generales y objetivos específicos enfocados a corregir el conjunto del plan de igualdad. Como generales podemos decir que son integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que formen la plantilla de la empresa, afiliar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que la integran. Y como específicos, podemos mencionar favorecer el acceso e incorporación de mujeres a la empresa, aumentar la incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad o fomentar el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas tanto en la comunicación interna como externa.

En lo que respecta a su duración las medidas que lo componen no pueden durar para siempre, por lo que deben adaptarse a las circunstancias que pasen en la empresa. Irán cambiando hasta que desaparezca la discriminación. La L.O 3/2007 no hace mención a la durabilidad de las medidas.

5.5 ESTUDIO DE CASO: EL CORTE INGLÉS

El Grupo El Corte Inglés ha mantenido siempre una política de servicio al cliente y un constante interés por adecuarse a los gustos y necesidades que demanda la sociedad. La garantía, calidad, especialización y su continua apuesta por la innovación han hecho que el Grupo se convierta en el líder europeo de grandes almacenes y en un referente en la distribución española.

Desde sus inicios, El Corte Inglés basa su modelo de negocio en una propuesta comercial atractiva, amplia y variada, incorporando de forma permanente productos y servicios pioneros. Su historia está marcada por situarse a la vanguardia, marcar tendencia, impulsar cambios y crear nuevos conceptos.

Esto ha llevado a la compañía a desarrollar una política de diversificación mediante la creación de nuevos formatos comerciales como Supercor, Sfera, Bricor, Óptica 2000, Viajes El Corte Inglés, Seguros e Informática El Corte Inglés, entre otros.

5.5.1 Historia y evolución de la empresa. ⁴¹

En 1935, Ramón Areces Rodríguez, compra una pequeña sastrería fundada en 1890, avalado por su tío César Rodríguez, que lleva por nombre El Corte Inglés situada en Madrid. En 1939 se adquiere una finca en la calle Preciados 3, en la que da comienzo una nueva fase al destinarse a la venta las plantas baja, primera y parte de la segunda. Cuando ya el negocio contaba con siete empleados, Ramón Areces constituye la sociedad El Corte Inglés, con su tío como socio y presidente de la compañía.

Entre los años 1945 y 1946 se realiza la primera reforma integral del edificio de Preciados, al mismo tiempo que se pone en marcha una estructura de venta por departamentos, propia ya de un gran almacén. La década de los sesenta fue clave para El Corte Inglés, ya que comenzó con su expansión por el territorio nacional abriendo centros en

⁴¹ Historia y evolución de la empresa. <https://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/es/quienes-somos/historia-del-grupo/historia/> Recuperado el 14.06.2019

Barcelona, Sevilla, Bilbao, etc. En 1966, tras la muerte de César Rodríguez, Ramón Areces se convierte en presidente de la compañía. Hasta los años noventa el grupo experimenta una fase de crecimiento.

Es cuando en 1989, con el fallecimiento de Ramón Areces, ocupa el puesto de presidente Isidoro Álvarez, quien desde 1966 ocupaba el cargo de consejero director general, lo cual le permitió conocer a fondo el Grupo. Los años de Isidoro Álvarez en la presidencia estuvieron marcados por un fuerte crecimiento, expansión del negocio e importantes hitos como la adquisición de Galerías Preciados y Marks&Spencer, el desembarco de los grandes almacenes en Portugal o la diversificación.

El 14 de septiembre de 2014 fallece Isidoro Álvarez tras 25 años como presidente. Dos días más tarde, Dimas Gimeno Álvarez es nombrado presidente del Consejo de Administración de El Corte Inglés.

El 14 de junio de 2018 Jesús Nuño de la Rosa es nombrado Presidente de la compañía en el Consejo de Administración.

5.5.2 La Responsabilidad Social Corporativa.⁴²

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de El Corte Inglés forma parte de su estrategia de gestión. Es un factor de competitividad y un elemento fundamental de vinculación que tiene con la sociedad que ha venido mantenido desde sus orígenes.

Todas las sociedades del Grupo han asumido su compromiso como empresas socialmente responsables teniendo una relación constante y fluida con aquellos grupos de interés que tiene conexión.

El Corte Inglés está adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas, asumiendo todos los principios éticos y de respeto a los derechos humanos, laborales, medioambientales y contra la corrupción que forman este código internacional. Desde marzo de 2008 El Corte Inglés participa en la iniciativa internacional BSCI (Business Social Compliance Initiative), y

⁴² Encabezado por El Corte Inglés. <https://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/es/rsc/la-rsc-en-el-corte-ingles/> Recuperado el 14.06.2019

además pertenece a la Asociación de Comercio Exterior FTA, cuya misión es un "Comercio con Causa", compatible con la sostenibilidad económica, social y ambiental.

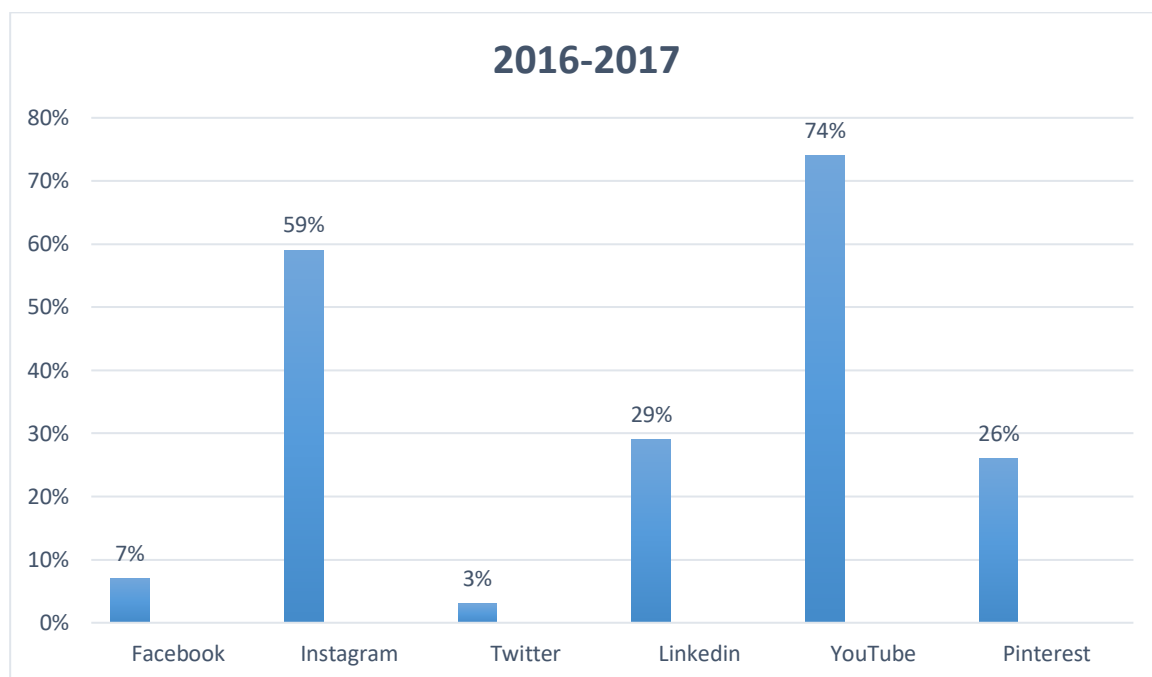
➤ Compromiso con el Cliente

El modelo de negocio de El Corte Inglés que nos disponemos a analizar, está diseñado y pensado para los clientes ofreciendo una gran variedad de productos con un sistema de gestión que permite asegurar la calidad, la trazabilidad y la seguridad de los productos que se comercializan, así como su acceso. La garantía y calidad de los productos son el mejor aval para los clientes, por ello se realizan controles, auditorias y ensayos en la gran mayoría de los productos que se ofrecen. Cuenta tanto con un laboratorio de alto nivel para los productos que realizan, como con otro laboratorio que analiza tanto las prendas de moda como los artículos de hogar, además de colaborar con otros laboratorios externos para los análisis y auditorías, tanto en origen como en España. Por último, cabe destacar que El Corte Inglés Empresas cuenta con un Departamento de Calidad que encarga del mantenimiento de los sistemas de gestión de la calidad de los procesos de negocio.

En lo que respecta a la especialización, forman día a día al personal para conseguir de ellos un equipo experto, ya que miles de personas acuden y confían en ellos, no solo para comprar, sino también para ser informados. Para ello, han impartido más de 30.000 horas de formación en productos y servicios, para poner a disposición de los clientes el mejor equipo posible.

Cuando habla de compromiso con el cliente a través de la mejora continua y el diálogo permanente quiere decir que, para mantener un alto nivel de excelencia en los servicios o relaciones de confianza, no sería posible sin una comunicación continua y bidireccional a través de la atención directa y personalizada. Mantiene una atención permanente hacia los clientes por diferentes canales de comunicación, desde el tradicional Servicio Al Cliente, hasta direcciones de correo electrónico y redes sociales. Durante 2017 han recibido más de 4.5 millones de llamadas y han enviado más de 445.000 correos electrónicos. De todos los tipos de redes sociales el que más destaca es Facebook, que tiene una comunidad que supera los 1.9 millones de seguidores.

Gráfico 1: Incremento de usuarios respecto a 2016



Fuente:

Elaboración

propia.

<https://www.elcorteingles.es/recursos/informacioncorporativa/doc/portal/2018/08/22/informe-no-financiero-eci-2017.pdf> Recuperado el 14.06.2019

➤ Equipo comprometido

En El Corte Inglés trabaja un total de 92.078 personas de donde un 94% es en España. En el 2017, con el cierre del ejercicio, se contabilizó que más del 64% del total del personal eran mujeres. Para compatibilizar la conciliación familiar de los empleados un 31% optan por una jornada laboral a tiempo parcial, y el resto, un 69% a jornada completa. En el ejercicio del año 2007 a jornada completa era de 81.280 personas.

Además, en 2017 la tasa de nuevas contrataciones fijas en comparación a las bajas se ha mantenido positiva en España y Portugal. En lo que respecta a la capacidad de retención del talento se han mantenido por debajo de la media del sector. Un indicador de ello es que el 51% de las nuevas contrataciones han sido menores de 30 años.

Una de las características que hacen diferente a El Corte Inglés es la formación continua del equipo, la especialización de los profesionales para garantizar el mejor servicio posible al cliente. La duración media de los cursos ha sido de 9,3 horas con una media de 9

alumnos, mientras que en la formación online han participado más de 355.000 alumnos. La inversión destinada a la formación en el ejercicio 2017 ha sido de 22 millones de euros.

Tabla 1. Promedio de horas de formación del equipo por categoría laboral y sexo*

Categoría profesional	♂	♀	♂/♀
Directivos y Gerentes	22,2	13,2	21,7
Mandos y Coordinadores	24,7	26,2	25,2
Servicios y Administración	11,9	15,6	13,8
Comercial	13,5	12,9	13,0
Resto	19,2	16,3	17,6
TOTAL	16,6	14,2	15,0

(*) Para el promedio de horas de formación se ha considerado la plantilla de España y Portugal.

Fuente: <https://www.elcorteingles.es/recursos/informacioncorporativa/doc/portal/2018/08/22/informe-no-financiero-eci-2017.pdf> Recuperado el 14.06.2019

Elaboración

propia.

Todas las empresas del Grupo realizan anualmente una evaluación del desempeño de sus empleados permitiendo con esta iniciativa incrementar la eficacia del negocio e identificar la idoneidad en los perfiles de los trabajadores. Todos los empleados están adheridos al convenio colectivo de su empresa.

Desde el inicio de su actividad, proporcionan a su equipo beneficios sociales como, por ejemplo, el seguro de vida colectivo. Además, son un equipo comprometido a través de la integración y la diversidad con la inclusión de personas con capacidades especiales, ya que contando con los casi 1.000 empleados con capacidades diferentes que trabajan en sus empresas, colaboran también con 55 Centros Especiales de Empleo.

También son un equipo comprometido a través de la igualdad de género y la conciliación familiar contando con 8 Planes de Igualdad para los equipos de las diferentes empresas que componen el Grupo. En 2017 la Dirección de Recursos Humanos firmó la renovación del Convenio de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e

Igualdad, con el objetivo de hacer efectiva la integración social y laboral de las mujeres que son víctimas de violencia de género.

Otro aspecto a tratar como equipo comprometido es el entorno de trabajo seguro y saludable, realizando todos los años acciones complementarias dirigidas al cuidado y salud de los trabajadores, además de los exámenes de salud realizados y la atención sanitaria que se presta en los propios centros de trabajo.

➤ Compromiso con los Proveedores

Es muy importante mantener altos estándares de calidad en los productos y servicios que se ponen a disposición del consumidor. Por ese motivo, la cadena está orientada a mejorar el servicio a través de la innovación, sostenibilidad y eficiencia. Además, todas las empresas que componen el Grupo, gestionan su cadena de suministro. También han desarrollado una política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) la cual forma parte de la actividad diaria del Grupo desarrollada en un Plan de RSE que abarca de 2017 a 2020.

Para detectar alguna diligencia en la cadena de suministros aplican un análisis de riesgos para comprobar si los proveedores cumplen con todas las materias de RSE, sobre todo los que fabrican sus propios productos en países de mayor riesgo. A través de las auditorías, al final del cierre del ejercicio de 2017 han sido evaluados el 91% de las fábricas de sus proveedores de marca propia.

El compromiso con los proveedores a través de una logística sostenible es una parte muy importante de la actividad contando con puntos de venta y distribución en todas las regiones de España, parte de Portugal y otros 26 países del mundo.

➤ Compromiso con el Medio Ambiente

En lo que respecta a una gestión eficiente de la energía en 2016 se realizaron 214 auditorías energéticas en el Grupo para detectar otras vías de ahorro potencial. Para una gestión sostenible del agua disponen de un control centralizado e informatizado que permite detectar anomalías, y a su vez, facilita la regulación y revisión de las instalaciones. Desde 2012 han reducido el consumo de agua por m² en un 11%.

Otra forma que tiene el Grupo de estar comprometido con el medio ambiente es la transición hacia una economía circular, priorizando el uso de materiales sostenibles, fomentando el consumo responsable y gestionando los residuos que producimos. Pero también, y no menos importante, es la lucha contra el cambio climático, la cual desde 2008

han tenido que implantar medidas para disminuir los niveles de emisión de CO2 asociados a la actividad, por ejemplo, con la compra de electricidad de origen renovable.

Por último, también se compromete con el medio ambiente a través de una construcción sostenible, a través de certificados sostenibles en los productos y servicios, y a través de una cadena de valor concienciada para los clientes y empleados.

➤ Compromiso con la Sociedad

El Corte Inglés a través de su actividad facilita a la sociedad el acceso de una gran cantidad de bienes y servicios impulsando a su vez el desarrollo del sector primario y secundario. Han generado riqueza, empleo y bienestar fundamentalmente en España, pero también en otros países de Europa y Latinoamérica. También aseguran el aprovechamiento de los productos que no se venden. Como resultado final a cierre del ejercicio en 2017 la cantidad de alimentos donados fue más del 18% respecto al de 2016.

Otros procederes que tiene el Corte Inglés de comprometerse con la sociedad es a través de un negocio accesible para todos sin barreras, a través de la vinculación con el entorno por medio de tres grandes áreas: Cultura, Deporte y Acción social y, por último, a través de la participación activa en organizaciones e instituciones de representación empresarial.

5.5.3 El Plan de Igualdad 2014-2020.⁴³

La empresa El Corte Inglés, con la constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad 2014-2020, se pone en marcha en 2013 para la renovación del Plan de Igualdad 2008-2013 con la colaboración de los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), Federación de Trabajadores Independientes del Comercio (FETICO) y Unión General de Trabajadores (UGT). Como objetivo principal de este Plan es garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la Empresa, y así evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Su ámbito de aplicación será en todo el territorio español para la empresa El Corte Inglés, S.A. y, por tanto, para toda la plantilla que lo forman. Y en lo que respecta a su

⁴³ Información documentada en el Plan de Igualdad de El Corte Inglés 2014-2020. www.fasga.com/pdf/noticia/plan-de-igualdad-para-el-corte-ingles-2014-2020.pdf Recuperado el 24.06.2019

vigencia, estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020 y a partir del día 1 de abril de 2021 se iniciarán las negociaciones para la constitución del siguiente Plan.

El presente Plan tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos del Plan de Igualdad anterior (2008-2013) incorporando nuevas acciones para mejorar los objetivos que se quieren alcanzar. En la fase de diagnóstico se han analizado el marco general, la gestión de los recursos humanos, el salario y tiempo de trabajo y la comunicación. Además, la parte sindical propuso incorporar dos apartados nuevos destinados a violencia de género y a la salud laboral.

Como medidas y acciones para alcanzar dicha igualdad en la empresa en el Plan se establece el uso de un lenguaje libre de discriminación de género en los procesos de selección y en la descripción de los puestos de trabajo. Para ello se vigila el lenguaje que se utiliza en los documentos y procesos, aparte de revisar anualmente las ofertas de trabajo, imágenes, tabloneros de anuncios, etc., para comprobar que lenguaje se ha empleado. Otra acción es la de mantener una política de selección que potencie una mayor variación profesional fomentando una buena gestión de los recursos humanos que evite las discriminaciones, formando a las personas que participan en los procesos de selección en materia de igualdad o velando por el equilibrio de contratación entre mujeres y hombres.

Dentro de la mejora de la política de comunicación interna El Corte Inglés pretende crear una aplicación de base de datos en la cual los empleados puedan disponer de toda la información relevante sobre los cursos de formación, sobre los boletines, etc. En el caso de formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades al personal, el Plan pretende crear una sección específica que trate sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que contenga manuales específicos de este contenido, siempre y cuando haya sido mostrado previamente a la Comisión de Seguimiento.

Uno de los puntos más importantes a tratar en las medidas y acciones del Plan es el dedicado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que garantiza todos los derechos relacionados con la conciliación evitando en todo momento la discriminación laboral, o la ampliación a cinco días por nacimiento de hijos, cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre como mínimo dos semanas.

En lo que respecta a la promoción y ascensos pretende garantizar la objetividad y no discriminación en base a criterios objetivos, públicos y transparentes; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de

la mujer en la Empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad realizando una campaña de información para motivar la movilidad de las trabajadoras.

El sistema retributivo debe estar libre de cualquier diferencia de género basado en los principios de transparencia y objetividad. Para mejorar este sistema se incluirá un apartado en la entrevista de evaluación de desempeño que muestre el interés en promocionar de la persona que ha sido evaluada, se procurará avanzar en la homogeneización de las cuantías en los complementos salariales que sean posibles y, en el desarrollo y consolidación del sistema de evaluación del desempeño de la Empresa.

Para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo se procura revisar y modificar cuando sea necesario el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, además de realizar campañas; ejecutar cursos dirigidos al personal de mando, coordinadores y gerentes; comunicar a la Comisión de Seguimiento de los casos y tipos de acoso y adherir el protocolo aplicable al Plan de Igualdad, ya que el objetivo principal de esta medida es asegurar que los trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

La salud laboral en El Corte Inglés tiene como objetivo integrar la perspectiva de género en la gestión destinada a la prevención de los riesgos laborales. La Empresa se encarga de informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre los siniestros y enfermedades profesionales ocurridos diferenciados por sexos, centro de trabajo y área funcional.

Finalmente, y como una de las medidas más importantes que el Plan de Igualdad aborda es la violencia de género. La Empresa se compromete a realizar campañas contra la violencia de género, a llevar a cabo actuaciones que estén dirigidas a la inserción laboral de mujeres que han sido víctimas de violencia de género o a informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre las actuaciones realizadas en esta materia, así como el número de mujeres víctimas de violencia de género.

Como análisis de este Plan de Igualdad procederemos a contrastarlo con noticias de actualidad que tratan sobre varios puntos de los que se abordan dentro del mismo. Con estas noticias veremos que todo lo que pretende El Corte Inglés con sus medidas y acciones desarrolladas en su Plan, no llegan a cumplirse o a hacerse efectivas del todo, porque aún se siguen dando situaciones que las contradicen.

Una de las medidas que encontramos en el Plan dentro de las retribuciones es que no haya una discriminación salarial por razón de sexo. En cambio, encontramos una noticia en la cual El Corte Inglés es condenado por este motivo. La Audiencia Nacional considera que incumple su Plan y, por tanto, le exige a la empresa que tome medidas lo antes posible. En el caso de que en tres meses no haya tomado medidas pertinentes, la sentencia le impondrá apremios pecuniarios. Además, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, considera que la empresa no ha cumplido con la obligación de analizar los complementos salariales y promover las medidas correctivas para equiparar las retribuciones de hombres y mujeres⁴⁴.

Otra de las acciones que se pretenden controlar y evadir es la existencia de anuncios publicitarios, tableros, imágenes, etc., que tengan una publicidad de estereotipos, pero no siempre es así. La Generalitat valencia le abre un expediente a El Corte Inglés por la campaña publicitaria que lanzó para el día de la madre con los lemas “97% entregada, 3% egoísmo, 0% quejas, 100% madre”. Este escrito ha sido el origen de la denuncia que sostiene que la campaña fomenta a un estereotipo de madre que conlleva a la entrega de la misma por encima de todo. Pero El Corte Inglés insiste en que es necesario romper con los estereotipos patriarcales, que la maternidad representa una parte más de la identidad de las mujeres y que, por tanto, niega en todo momento que la campaña dé una visión “estereotipada”. La Empresa se podría ver implicada en una sanción de hasta 15.000 euros⁴⁵.

Por último, en lo que respecta a despidos improcedentes, El Corte Inglés de Pamplona despidió a dos trabajadoras “de la noche a la mañana” bajo unas duras acusaciones, sabiendo la propia empresa que no son ciertas y siendo su verdadero objetivo intimidar a la plantilla. El sindicato ha criticado la actitud que ha tenido el Comité de la Empresa ya que en ningún momento ha apoyado a las trabajadoras despedidas⁴⁶.

⁴⁴ REQUENA, A. (2013, 3 junio). El Corte Inglés, condenado por discriminación salarial a sus trabajadoras. “eldiario.es.” https://www.eldiario.es/economia/Corte-Ingles-condenado-discriminacion-salarial_0_139286600.html Recuperado el 04.07.2019

⁴⁵ ROMERO, V. (2019, 6 mayo). La Generalitat expone a El Corte Inglés por la campaña del Día de la Madre. Diario “El Confidencial”. https://www.elconfidencial.com/espana/comunidad-valenciana/2019-05-06/el-corte-ingles-campana-dia-madre-generalitat_1984318/ Recuperado el 04.07.2019

⁴⁶ GOÑI, J. (2019, 7 junio). Critican el “despido disciplinario” de dos trabajadoras de El Corte Inglés de Pamplona. Diario “DN” <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2019/06/07/critican-despido-disciplinario-dos-trabajadoras-corte-ingles-pamplona-654064-300.html> Recuperado el 04.07.2019

6. CONCLUSIONES

A lo largo de la historia la mujer ha estado considerada como el género más débil o inferior respecto al hombre. Con el trascurso de los años se han ido creando leyes y normativas para conseguir una igualdad de trato entre hombres y mujeres, consiguiendo desde el movimiento feminista durante el s. XIX hasta la normativa sobre igualdad efectiva actual.

Como conclusión principal que obtengo del trabajo y de la información analizada es que en España se ha evolucionado progresivamente en lo que respecta a materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque todavía quede mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad real y efectiva.

Una de las partes que más me ha interesado en el desarrollo del trabajo ha sido conocer y saber para qué sirven los Planes de Igualdad en las empresas. Para ello me he centrado en un estudio de caso de la empresa El Corte Inglés. Con los datos obtenidos sobre ella puedo decir que es una empresa con un Plan comprometido con la igualdad de género con una serie de medidas y acciones de conciliación adaptadas a las mujeres y hombres que trabajan bajo su cargo. Pero a la hora de investigar noticias sobre dicha Empresa puedo decir que todo a lo que se compromete no se cumple del todo. Hay casos de publicidad estereotipada, casos de despidos improcedentes, gran cantidad de quejas de los trabajadores sobre las diferencias de sueldos por razón de género, reclamaciones sin resolver de los clientes, etc., por lo que llego a la conclusión de que la Empresa no cumple al cien por cien su Plan de Igualdad y que aún le queda camino por recorrer para mejorar todos sus fallos.

Por todo lo analizado en el trabajo considero que la mejor forma de combatir con la discriminación laboral de las mujeres en las empresas es mediante la creación, implantación y evaluación periódica de planes de igualdad y medidas de conciliación laboral y familiar. Primero, por la diversidad en la composición de la plantilla, ya que es una ventaja competitiva y se tiene que considerar como una obligación legislativa; segundo, porque ofrecen una calidad de vida a los/as trabajadores/as; y tercero, porque la implantación de los planes de igualdad siempre conlleva beneficios empresariales.

Además, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad han establecido medidas de fomento para la adopción de planes de igualdad y así facilitar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dirigidas a las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Por lo tanto, considero que la creación de Planes de igualdad y medidas de conciliación laboral y familiar son una buena estrategia de negocio y fuente de competitividad para las empresas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- BALAGUER CALLEJO, M. L. (2005). *La construcción jurídica del género*, Feminismos, Madrid: Catedra.
- CASTAÑO C. (1999). “Economía y género”. *Política y Sociedad*, Universidad Complutense de Madrid., Nº 32.
- CASTAÑO, C., IGLESIAS FERNANDEZ C., MAÑAS ALCON E. Y SANCHEZ-HERRERO M. (1999): *Diferencia o Discriminación*, Colección Estudios, Madrid: Consejo Económico y Social, Departamento de Publicidad.
- Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229> Recuperado el 13.04.2019
- FUNDACIÓN MUJERES, (2009). *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Editorial Sevilla.
- GÓMEZ, M., & ÁLVAREZ, P. (2019, 1 marzo). Las empresas deberán incluir auditorías salariales en los planes de igualdad. Diario “EL PAIS”. https://elpais.com/sociedad/2019/02/28/actualidad/1551383439_021646.html Recuperado el 05.04.2019
- Historia y evolución de la empresa. <https://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/es/quienes-somos/historia-del-grupo/historia/> Recuperado el 14.06.2019
- Información documentada en el Plan de Igualdad de El Corte Inglés 2014-2020. www.fasga.com/pdf/noticia/plan-de-igualdad-para-el-corte-ingles-2014-2020.pdf Recuperado el 24.06.2019
- Encabezado por El Corte Inglés <https://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/es/rsc/la-rsc-en-el-corte-ingles/> Recuperado el 14.06.2019
- GOÑI, J. (2019, 7 junio). Critican el “despido disciplinario” de dos trabajadoras de El Corte Inglés de Pamplona. Diario “DN” <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2019/06/07/critican-despido-disciplinario-dos-trabajadoras-corte-ingles-pamplona-654064-300.html> Recuperado el 04.07.2019

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568> Recuperado el 22.05.2019
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-18920> Recuperado el 22.05.2019
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115_consolidado.pdf Recuperado el 24.04.2019
- MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN, Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2007, Lituania. www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/marcoInternacional/ambitoInternacional/unionEuropea/instituciones/Otros/EIGE/home.htm Recuperado el 10.04.2019
- NASH, M.: *Control Social y Trayectoria histórica de la mujer en España*, en BERGALLI, R. y MARI, E. (1989): *Historia ideológica del control social* (pp.32-45). Barcelona: Serval
- ORDÓÑEZ Y. L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Lan harremanak: revista de relaciones laborales* (32), 262-277.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> Recuperado el 22.05.2019
- REQUENA, A. (2013, 3 junio). El Corte Inglés, condenado por discriminación salarial a sus trabajadoras. “*eldiario.es*.” https://www.eldiario.es/economia/Corte-Ingles-condenado-discriminacion-salarial_0_139286600.html Recuperado el 04.07.2019
- ROMERO, V. (2019, 6 mayo). La Generalitat expedienta a El Corte Inglés por la campaña del Día de la Madre. Diario “*El Confidencial*”. https://www.elconfidencial.com/espana/comunidad-valenciana/2019-05-06/el-corte-ingles-campana-dia-madre-generalitat_1984318/ Recuperado el 04.07.2019
- SERVULO, J. S. (2016, 25 noviembre). Los diez datos que demuestran que las mujeres sufren discriminación laboral. Diario “*EL PAÍS*”. https://elpais.com/economia/2016/10/24/actualidad/1477310236_972254.html Recuperado el 05.04.2019

- Tratado constitutivo CEE (consolidado del Tratado de Ámsterdam). Artículo 141. Tercera parte: Políticas de la Comunidad. Título XI: Política social, de educación, de formación profesional y de juventud. Capítulo 1: Disposiciones sociales.
https://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ue/Trat_EC_consol.pdf

Recuperado el 10.04.2019