



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

Grado en COMERCIO INTERNACIONAL
Curso 2022/2023

EL PLAN DE IGUALDAD: SOLUCIONES REALES A UN PROBLEMA
ESTRUCTURAL. EL CASO DE SODEXO

THE EQUALITY AGREEMENT: REAL SOLUTIONS TO A
STRUCTURAL PROBLEM. THE CASE OF SODEXO

Realizado por la Alumna Dña. RAQUEL MONTES MERINO

Tutelado por la Profesora Dña. HENAR ÁLVAREZ CUESTA

11 de julio de 2023

MODALIDAD DE DEFENSA PÚBLICA:

Tribunal

Póster

A todas las mujeres que han sembrado en mí la semilla de la igualdad.

Por fin ha germinado.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
ABREVIATURAS	8
1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	9
2. METODOLOGÍA	10
3. MARCO TEÓRICO SOBRE LA SITUACION DE DESIGUALDAD DE LA MUJER EN EL TRABAJO	11
3.1 SEXO Y GÉNERO	11
3.2 IGUALDAD Y DESIGUALDAD LABORAL	11
3.3 DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	13
3.4 ACCIONES POSITIVAS	14
3.5 SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL Y VERTICAL	14
3.6 TECHO DE CRISTAL Y SUELO PEGAJOSO	15
3.7 BRECHA SALARIAL	16
3.8 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	19
4. MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	19
4.1 NORMATIVA INTERNACIONAL	20
4.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos	20
4.1.2 Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos	20
4.1.3 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales	21
4.1.4 Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	21
4.1.5 Acuerdo Marco Internacional	21
4.2 NORMATIVA EUROPEA	23
4.2.1 Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales	24
4.2.2 Carta de los Derechos Fundamentales de la UE	24
4.2.3 Carta Social Europea	24
4.2.3 Directivas europeas en materia de igualdad de género	25
4.3 NORMATIVA NACIONAL	26
4.3.1 Constitución Española	26
4.3.2 Estatuto de los Trabajadores	27
4.3.3 Normativa antidiscriminatoria	28
4.3.4 El Plan de Igualdad	29

5. CASO PRÁCTICO: PLAN DE IGUALDAD Y ACUERDO MARCO INTERNACIONAL	37
5.1 INTRODUCCIÓN DE LA EMPRESA	37
5.2 HISTORIA E INTERNACIONALIZACIÓN DE SODEXO	38
5.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	39
5.3.1 Compromiso con los individuos	39
5.3.2 Compromiso con la comunidad	40
5.3.3 Compromiso con el medioambiente	41
5.4 PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS	41
5.5 PLAN DE IGUALDAD	42
a) Introducción	42
b) Estructura	43
c) Definiciones	43
d) Ámbitos de aplicación y vigencia	44
e) Objetivos generales y por área de actuación	44
f) Medidas	44
g) Seguimiento y evaluación	50
h) Arbitraje	51
5.6 ACUERDO MARCO INTERNACIONAL	51
5.7 COMPARACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS LEGISLATIVAS	54
5.7.1 Alcance y exigibilidad	54
5.7.2 Ámbito de aplicación	55
5.7.3 Objetivos	55
5.7.4 Contenido	55
5.7.5 Conclusiones	56
5.8 LÍNEAS DE AVANCE DEL PLAN DE IGUALDAD	57
5.9 RECOMENDACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	58
6. CONCLUSIONES	60
7. BIBLIOGRAFÍA	63
8. ANEXOS	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1.....12
Gráfico 3.2.....12

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1.....17

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1.....32
Figura 5.1.....37
Figura 5.2.....50

RESUMEN

Este trabajo se centra en análisis del Plan de Igualdad como herramienta de utilidad para la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral internacional. Para ello, se abordarán en primer lugar algunas nociones clave para la comprensión de la igualdad de género, tanto de manera general, como en el terreno laboral, creando así una base conceptual sólida para el posterior análisis. También se investigarán los instrumentos legales que regulan la igualdad de género en las empresas, tanto tratados internacionales, como leyes europeas y normativa española. De este modo se establecerá un marco normativo global de referencia a tener presente durante el análisis. Por último, en el estudio del caso, se llevará a cabo un análisis detallado de Plan de Igualdad de la empresa Sodexo y de su Acuerdo Marco Internacional contra el acoso sexual, que vendría a ser su equivalente en el ámbito internacional. Se compararán las medidas adoptadas con cada herramienta para determinar sus diferencias y similitudes. Además, se proporcionarán algunas líneas de actuación para la mejora del Plan, teniendo en cuenta la información recolectada en el desarrollo del trabajo.

PALABRAS CLAVE

Igualdad de género, discriminación laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, Plan de Igualdad, Acuerdo Marco Internacional, empresa internacional.

ABSTRACT

This paper focuses on the analysis of the Equality Agreement as a useful tool for the promotion of gender equality in the international labour market. To this end, some key notions will be addressed for the good understanding of gender equality, both in general and in working terms, thus creating a solid conceptual basis for the subsequent analysis. Moreover, the legal instruments that regulate gender equality in companies will be also investigated, from international treaties and European laws to national legislation. In this way, a global normative frame of reference will be established to be considered during the analysis. Finally, in the case study, a detailed analysis will be carried out in order to compare its Equality Plan and its International Framework Agreement against sexual harassment, which would be its international equivalent. The measures adopted with each legal tool will be compared to determine their differences and similarities. In addition, some lines of action will be provided for the improvement of the Plan, considering the information collected in the course of the work.

KEYWORDS

Gender equality, workplace discrimination, sexual harassment, harassment based on sex, Equality Agreement, International Framework Agreement, international company.

ABREVIATURAS

AMI: Acuerdo Marco Internacional

Art. / Arts.: artículo / artículos

CE: Constitución Española

CEE: Comunidad Económica Europea

CCOO: Comisiones Obreras

DDHH: Derechos Humanos

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos

ET: Estatuto de los Trabajadores

LAB: Langile Abertzaleen Batzordeak (Comisiones de Trabajadores Abertzales)

LO: Ley Orgánica

LOI: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OCDE: Organización de Cooperación y Desarrollo Económico

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PYME: Pequeñas y medianas empresas

RD: Real Decreto

RLT: Representación legal de la empresa

RRHH: Recursos Humanos

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TUE: Tratado de la Unión Europea

UE: Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores

USO: Unión Sindical Obrera

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

En el contexto social actual la promoción de la igualdad se ha convertido en un tema ampliamente debatido y estudiado. Desde la preocupación general por la violencia de género hasta la implantación de medidas concretas sobre no discriminación a nivel laboral, esta es una cuestión de corte transversal, que afecta a todos los niveles de la vida. Tampoco es una excepción el terreno del comercio internacional. Las empresas desempeñan un papel fundamental en el fomento de las prácticas laborales equitativas, así como en la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, el hecho de moverse en un entorno internacional y mantener actividades en países muy diversos con culturas y leyes tan dispares entorno a este tema, dificulta aún más la labor de conciliación de estas medidas en el ámbito multinacional.

Es por este motivo que el presente trabajo de fin de grado se centra en el estudio del caso práctico de la empresa multinacional francesa Sodexo, reconocida dentro del sector de servicios de alimentación y gestión de instalaciones. En las siguientes páginas se analizan y comparan las herramientas utilizadas para promover las políticas de igualdad de género en el seno de esta compañía de carácter internacional, prestando especial atención al Plan de Igualdad, ya que constituye uno de los mayores instrumentos legales a nivel nacional de promoción de la igualdad.

El objetivo principal de este trabajo es analizar los instrumentos legales nacionales e internacionales de una empresa concreta para contribuir así a la comprensión colectiva de las diferentes prácticas empresariales en materia de igualdad de género dentro del marco internacional. Igualmente, se busca determinar las posibles líneas de actuación para la mejora de estas herramientas, así como las recomendaciones que puedan contribuir a la implementación de estas políticas en el entorno laboral.

El tema escogido resulta de especial importancia para todas aquellas jóvenes que están a punto de salir al mercado laboral internacional y desean conocer la situación con la que se van a encontrar en un mañana cada vez más próximo. Se comprobará a lo largo del trabajo si la igualdad de género es un hecho ya consumado en la sociedad, si realmente se han eliminado las diferencias retributivas de antaño que no respondían a un criterio objetivo y qué pueden hacer las empresas para impulsar la inserción laboral óptima de las futuras trabajadoras.

2. METODOLOGÍA

La metodología llevada a cabo para la consecución de los objetivos planteados en este trabajo ha sido principalmente la revisión bibliográfica.

En primer lugar, se ha realizado la búsqueda de información relativa a los conceptos teóricos acerca de la igualdad y la discriminación a través de la recopilación de libros, artículos, informes y documentos de relevancia encontrados en Dialnet y la Biblioteca Universitaria de la Universidad de León, entre otros.

En segundo lugar, se han analizado los diferentes instrumentos legales que regulan la igualdad de género, desde normativa nacional encontrada en el Boletín Oficial del Estado, hasta tratados de organizaciones internacionales como la OIT, pasando por las directivas europeas aplicables a este caso publicadas por las diferentes instituciones de la Unión Europea.

A continuación, después de examinar la información recabada, el trabajo toma una senda más práctica, a partir del estudio de caso de la empresa Sodexo. En concreto, se estudia su Plan de Igualdad y su Acuerdo Marco Internacional contra el acoso sexual, siendo estos los instrumentos legales más poderosos a la hora de establecer medidas contra la discriminación en la empresa y de fomento de la igualdad. De este análisis se descubren posibles áreas de mejora y, en base a estos hallazgos se desarrolla un listado de buenas prácticas dirigido a la implantación del Plan de Igualdad de una empresa internacional, utilizando criterios basados en el contexto normativo y teórico anteriormente estudiado.

3. MARCO TEÓRICO SOBRE LA SITUACION DE DESIGUALDAD DE LA MUJER EN EL TRABAJO

Antes de comenzar a analizar el caso práctico de la empresa Sodexo, resulta fundamental contextualizarlo dentro de una perspectiva social, resaltando las razones que llevan a pensar que la implantación de ciertas medidas de promoción de la igualdad, como es el caso del Plan de Igualdad, son imprescindibles. Con esta finalidad se procede a explicar una serie de definiciones que resultarán clave para el establecimiento de una base común de entendimiento a propósito de la igualdad de género.

3.1 SEXO Y GÉNERO

En primer lugar, es preciso esclarecer las diferencias entre el sexo y el género, términos que son comúnmente confundidos en las conversaciones a este respecto. Según la RAE, el sexo es la condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas (RAE, 2022c). Sin embargo, el género es el grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico (RAE, 2022a).

Es decir, el sexo se refiere a las características biológicas que definen al individuo, inmutables en toda cultura y momento histórico, mientras que el género es una concepción fruto del consenso de una determinada sociedad respecto a los sexos biológicos. La habitual confusión terminológica se puede deber a la asociación cultural del género a cada sexo biológico, que hace que las personas lo vean como sinónimos. Sin embargo, esta distinción entre naturaleza y cultura se resume sencillamente en palabras de la filósofa francesa Simone de Beauvoir: “no se nace mujer, se llega a serlo”.

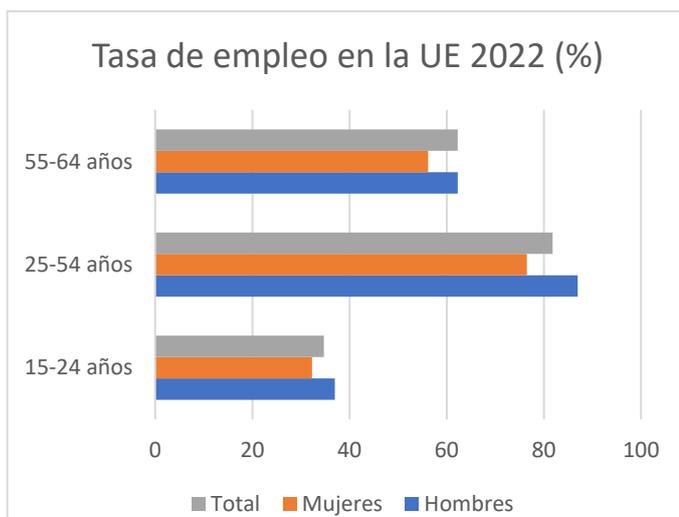
3.2 IGUALDAD Y DESIGUALDAD LABORAL

Siguiendo con el hilo conductor de este trabajo, se continúa hablando de la igualdad, que es definida como el principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones (RAE, 2022b). Este principio queda recogido en múltiples textos jurídicos tanto nacionales como internacionales, tal y como se explicará en el siguiente epígrafe. Sin embargo, para hacernos una idea de la situación real de este concepto, podemos adelantarnos a decir que existen dos tipos de igualdad: la formal, que se refiere al igual trato ante la ley de los ciudadanos, y la material, que ahonda en el problema y se lo lleva a la realidad, asegurando que la igualdad es efectiva en la práctica.

Sin embargo, a pesar de que en la jurisprudencia española se contemplan estas dos formas de igualdad, que más adelante serán desarrolladas en profundidad, y reconociendo la cantidad de derechos sociales y políticos que se han ido conquistando con el paso de los años (derecho a voto, a ejercer un oficio, a la elección libre de pareja, etc.), los datos nos muestran que la situación real de las mujeres, concretamente en el ámbito laboral, continúa lejos de lo que podríamos llamar una verdadera igualdad.

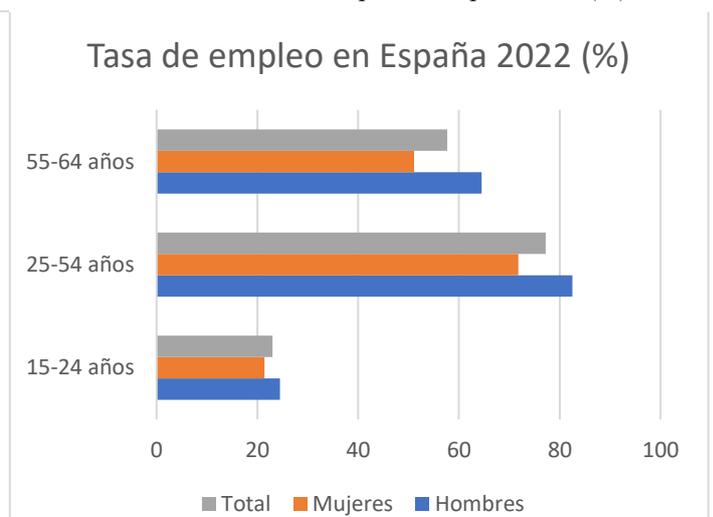
De hecho, con una rápida consulta en la web oficial de la Oficina Europea Estadística (EUROSTAT), que es la organización encargada de proporcionar estadísticas y datos de alta calidad sobre Europa, se comprueba que la tasa de empleabilidad de las mujeres es frecuentemente menor que la de los hombres en todos los estados miembro de la UE, inclusive España, que se posiciona por debajo de la media europea. La diferencia se acentúa aún más en el caso de las jóvenes trabajadoras, ya que aquellas menores de 25 años sufren una tasa de empleabilidad de hasta un 10.9% menor respecto a sus vecinas europeas, como en Países Bajos o Noruega, que son las que mayor porcentaje de empleabilidad disfrutaban en general (78.1% y 75.4% respectivamente). Por el contrario, aquellos países con las peores cifras de empleo femenino en 2022 fueron Italia (51.1%) y Grecia (51.2%). Esta gran diferencia hace que la media de la UE se quede en el 64.9% de mujeres ocupadas en edad de trabajar. Y, a pesar de que se observa una evolución positiva a lo largo del tiempo, las disparidades respecto al género masculino son aún muy apreciables (74.7% de hombres empleados frente a un 64.9% de las mujeres en 2022).

Gráfico 3.1: Tasa de empleo en la UE 2022 (%)



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat

Gráfico 3.2: Tasa de empleo en España 2022 (%)



Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat

Según afirma un estudio llevado a cabo por la OIT (2018), las principales causas que hacen que esta brecha de empleo persista por todo el mundo aún en nuestros días son las restricciones socioeconómicas y la presión para adaptarse a los roles de género, que en determinadas culturas intervienen de tal manera que hacen que la gente desaprobe la decisión de las mujeres de trabajar fuera del hogar. Además, la conciliación de la vida personal y laboral es un peso que históricamente ha recaído sobre las espaldas de las mujeres, y quitárselo de encima no es tarea fácil, debido principalmente a la falta de servicios de cuidado asequibles, a la falta de medios de transporte (sobre todo en países emergentes y en vías de desarrollo) y, por supuesto, a la falta de una conciencia social que promueva la emancipación económica de las mujeres.

3.3 DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Por otro lado, en contraposición con la idea de igualdad de la que se hablaba anteriormente, encontramos la situación de discriminación por razón de sexo que muchas personas pueden sufrir. Tanto la Ley de Igualdad efectiva, como la Ley de igualdad de trato y no discriminación distinguen entre dos tipos de discriminación: la directa y la indirecta. La primera se define como aquella situación en la que una persona es tratada de forma menos favorable que en otra situación análoga simplemente en atención a su sexo. Sin embargo, la segunda se trata de una disposición, criterio o práctica que aparentemente parece neutra, pero pone a personas de un sexo concreto en desventaja con respecto al otro (art. 6, LO 3/2007; art. 6, Ley 15/2022). A nivel europeo, la directiva de igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 2, Directiva 2006/54/CE) comparte estas definiciones de discriminación directa e indirecta, de modo que se trabaja en un marco consolidado y de común acuerdo en estos términos.

Cabe hacer especial mención a la discriminación por embarazo o maternidad, igualmente recogida en la LOI, que especifica que un trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad será considerado como discriminación directa, al mismo nivel que los comportamientos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en los que se profundizará a continuación. Cualquiera de estas dos formas de discriminación constituye una situación de desigualdad para la persona que la sufre.

3.4 ACCIONES POSITIVAS

Una de las medidas más habituales para tratar de erradicar las desigualdades por razón de sexo son las llamadas acciones positivas. Estas no son más que una serie de preceptos específicos, elaborados de manera sensata y proporcionada, para actuar en favor de las mujeres con el objetivo de subsanar las situaciones de desigualdad de hecho respecto a los hombres (art. 11, LO 3/2007).

Para ilustrar este concepto se puede fácilmente pensar en ejemplos que son habitualmente utilizados en el día a día de las empresas o instituciones públicas, como pueden ser la aplicación de cuotas de paridad en la administración, la concesión de subvenciones a empresas para fomentar la contratación de mujeres, la ejecución de campañas de sensibilización contra el acoso sexual, o la implantación de cualquier tipo de medida destinada a promover la conciliación laboral y familiar, e.g. teletrabajo, flexibilidad horaria...

3.5 SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL Y VERTICAL

Una vez las mujeres consiguen superar las trabas de una baja tasa de empleabilidad y de las situaciones de desigualdad para poder acceder al mundo laboral, se encuentran con otros obstáculos diferentes que siguen dificultando el camino a la plena integración laboral. Ya muchos economistas como Piore han defendido la teoría de segmentación del trabajo, postulando que el mercado de trabajo es dual y los empleos se dividen en dos estratos distintos: un grupo primario de empleos estables, bien pagados y con posibilidades de promoción profesional y otro secundario de empleos inestables, mal pagados, de poco reconocimiento y con escasas posibilidades de promoción (Castaño, 1999). Por lo general, las mujeres quedan relegadas a este segundo grupo de trabajos como consecuencia de la dificultad de conciliar un empleo con las tareas que les han sido asignadas socialmente por su género, como el cuidado de los niños o las tareas domésticas, eliminando así cualquier tipo de incentivo para aumentar su productividad y estabilidad en el puesto.

Esta distinción entre los empleos promueve igualmente la idea de un mercado segmentado, donde prima la segregación ocupacional por sexos. Esto es la forma en que las mujeres se reparten entre las categorías laborales en comparación con los hombres. La segregación se puede dar de dos formas distintas. La primera es la segregación horizontal, que hace referencia a que hombres y mujeres trabajan mayoritariamente en ocupaciones diferentes, perpetuando la existencia de profesiones altamente feminizadas o masculinizadas, donde

las personas del sexo opuesto encuentran grandes dificultades de acceso. Por otro lado, la segunda forma de segregación es la vertical, por la que la presencia mayoritaria de hombres en ocupaciones jerárquicamente superiores en la escala profesional hace que la mayoría de las mujeres queden situadas en la parte inferior de esta escala. Es decir, a medida que se asciende en la escala profesional, aumenta la presencia masculina y viceversa (Castaño, 1999).

Al mismo tiempo, es fácil observar cómo estos dos tipos de segregación convergen de manera que acentúan las desigualdades de género en el mercado laboral. Por un lado, los grupos profesionales más feminizados son aquellos con niveles retributivos más bajos o en sectores productivos poco desarrollados, como el sector de los servicios, comercio, administración y el de los cuidados, medicina, limpieza, etc. siempre en posiciones no directivas. Por el contrario, los empleos con frecuencia masculinizados son más variados, desde el sector agrícola, hasta obreros pasando por directivos (Castaño, 1999).

Es decir que, a pesar de la inmersión en el mercado laboral por parte de las mujeres y el aumento de la participación femenina en los empleos anteriormente ocupados por hombres, la segregación y las desigualdades no han disminuido porque se ha reforzado la presencia de las mujeres en sectores tradicionalmente feminizados, como en la oficina o los servicios.

3.6 TECHO DE CRISTAL Y SUELO PEGAJOSO

El término “techo de cristal” ha sido generalmente atribuido a la consultora y escritora estadounidense Marilyn Loden, quien lo acuñó por primera vez en un discurso en 1978. Ella misma afirmaba en 2017 a la BBC (2017), en donde era ponente destacada, que esta idea es lo que impide a las mujeres a llegar a lo más alto de sus carreras profesionales, lo que más perjudica a sus aspiraciones y oportunidades profesionales. Lejos de ser una cuestión de preferencias personales o cualificaciones, el techo de cristal es el conjunto de obstáculos invisibles con los que las trabajadoras se encuentran a lo largo de su trayectoria profesional, y que les impiden avanzar, promocionarse o incluso mantenerse en puestos de poder y responsabilidad. Esta metáfora es un reflejo de la existencia de la discriminación por razón de sexo en el trabajo mediante la segregación vertical (OIT, 2008), que puede causar el efecto de paralización y sensación de baja autoestima a aquellas que lo sufren, dificultando así las conductas de autonomía y toma de decisiones (Simón Rodríguez, 2009).

Por otro lado, y en relación también con la segregación vertical ya mencionada, el concepto de “suelo pegajoso” se refiere a la mayoría de las mujeres relegadas a puestos de trabajo peor pagados o en categorías inferiores y de alta rotación, que no pueden superar la línea de pobreza (OIT, 2008). Este suceso ocurre debido a las dinámicas sociales que mantienen a la mujer en la base de la pirámide social, como los estereotipos de género o el reparto asimétrico de cuidados, que induce a la sociedad a pensar que las mujeres, por el hecho de tener la capacidad de ser madres, cuentan con una habilidad casi innata para las labores de crianza y cuidado y que con eso les basta para obtener una recompensa emocional y una satisfacción personal por el trabajo desempeñado.

La combinación de estos dos fenómenos de segregación vertical fomenta sobremanera la situación de desigualdad laboral que sufren las mujeres, de tal manera que no consiguen alcanzar un desarrollo profesional auténtico, aun cuando los informes muestran que son ellas quienes lideran las cifras en cuanto a estudios superiores (Wirth y OIT, 2001), ya que solamente alrededor de un 20% consigue acceder a puestos directivos. De hecho, según un informe de la OIT sobre igualdad laboral, el porcentaje de mujeres en altos cargos de empresas se limita al 2-3%. Un gran número de mujeres cualificadas y competentes alzan la vista hacia el techo de cristal para observar todo lo que son capaces de conseguir, pero existen barreras invisibles que no las permiten abrirse paso hacia ello.

3.7 BRECHA SALARIAL

A nivel legal, la igualdad retributiva está garantizada tanto en el ET (art. 28.1, RD 2/2015) como en el RD de igualdad retributiva (art. 3, RD 902/2020) a través de herramientas como los registros, la auditoría o el sistema de valoración de puestos de trabajo, cuyo fin es conseguir la igualdad de trato a través de la transparencia retributiva. Sin embargo, en la práctica encontramos que las mujeres son generalmente peor pagadas que los hombres.

La página web de Eurostat consigue medir este efecto a través de la brecha salarial de género no ajustada, entendida por la UE como la diferencia entre los ingresos medios brutos por hora de un hombre y de una mujer, representada como un porcentaje de los ingresos medios brutos por hora de los primeros. Para el cálculo de este indicador no se han tenido en cuenta las diferencias personales como, por ejemplo, edad, educación, características del puesto de trabajo, sector de actividad, etc. Es decir, una parte de los resultados obtenidos se deben al hecho anteriormente explicado de la segregación, por el cual las mujeres desempeñen con mayor frecuencia trabajos de menor reconocimiento y en sectores con menor salario medio, lo que también supone un factor de desigualdad de género en el ámbito laboral.

Tabla 3.1: Brecha salarial por países miembros de la UE y por años (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
UE	15,8	16,2	16,4	16	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	13,7
Bélgica	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8
Bulgaria	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,5	14,6	14,3	13,9	14,1
R. Checa	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	21,5	21,1	20,1	19,2
Dinamarca	17,1	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	15,1	14,8	14,6	14,0
Alemania	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2
Estonia	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,7	24,8	24,9	21,8	21,7
Irlanda	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9	13,9	14,2	14,4	11,3	10,8
Grecia	15,0	:	:	:	12,5	:	:	:	10,4	:
España	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	9,4
Francia	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,2
Croacia	5,7	:	:	7,7	8,7	:	11,6	12,3	11,4	11,5
Italia	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	5,3	5	5,5	4,7
Chipre	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	13,2	12,3	11,2	10,4	10,1
Letonia	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	18,4	19,7	19,8	19,6	21,2
Lituania	11,9	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0	13,3
Luxemburgo	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	4,7	3,9	2,6	1,4	1,3
Hungría	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	14,0	15,9	14,2	18,2
Malta	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6	10,7	11,6	13,2	13,0	11,6
P. Bajos	17,8	18,8	18,0	17,2	17,0	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6
Austria	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,8	20,8	20,7	20,4	19,9
Polonia	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,3	7,1	7,0	8,5	6,5
Portugal	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	16,0	13,9	10,8	8,9	10,9
Rumanía	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,6	4,8	2,9	2,2	3,3
Eslovenia	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,2	8,1	8,4	9,3	7,9
Eslovaquia	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,7	19,2	20,1	19,8	18,4
Finlandia	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,5	17,5	17,1	16,9	16,6

Fuente: Eurostat

Si tomamos como referencia el periodo comprendido entre 2010 y 2019, se observa que la brecha salarial de los países de la UE ha descendido en más de 2 puntos porcentuales, según Eurostat. Sin embargo, la situación en ciertos países como Luxemburgo, Eslovenia o Rumanía es mucho más positiva que en otros como Estonia, Austria o Alemania, en donde a pesar de estar viviendo una recesión en la diferencia salarial de género, la brecha llega a situarse en torno al 25-30% en algún momento determinado. Estas diferencias se pueden deber al grado de desarrollo de la legislación en materia de igualdad retributiva de cada zona y también a la conciencia social a este respecto.

Al ahondar más en los datos de nuestro país, la situación se vuelve más preocupante. Según un informe de la UGT (2021), la brecha salarial de nuestro país fue incluso mayor que la reportada por Eurostat, llegando a superar el 20%. Si bien es verdad que se trata de la cifra más baja desde 2008, su evolución es lenta. De hecho, si se mantuviera ese ritmo, necesitaríamos 43 años para que la brecha salarial de género desaparezca en España. En términos nominales, la diferencia entre el salario medio de mujeres y hombres se sitúa en 5726.30€ anuales. Si las retribuciones a las trabajadoras alcanzaran las de sus compañeros, esta cifra contribuiría a las cotizaciones de la Seguridad Social y a Hacienda, por lo que se puede decir que la brecha salarial nos afecta al conjunto de la sociedad, porque dejamos de ganar una gran proporción de contribuciones.

Igualmente, el informe indica que las empresas con mayor brecha salarial son las de ámbito nacional, mientras que aquellas que trabajan en mercados locales o bien internacionales son las que mejores cifras presentan tanto en salarios como en brecha. Al analizar la brecha salarial por sectores de actividad, descubrimos que aquellos con mayor porcentaje son las actividades administrativas, servicios y actividades profesionales y técnicas, que son donde hay más presencia de mujeres.

Muchos son los estudios desarrollados que corroboran estas diferencias salariales, teniendo en cuenta igualmente la edad, nivel educativo y tipo de contrato de hombres y mujeres de la misma empresa y ocupación. Son estos trabajos los que además señalan que el mayor nivel educativo alcanzado por las mujeres en los últimos años ha propiciado que estas alcancen puestos en categorías ocupacionales más elevadas, estrechando así las diferencias salariales en el componente del salario base, pero a pesar de ello, aún persisten las diferencias originadas en los complementos salariales, que se sitúa en torno al 30% (de la Rica Goiricelaya y Villar, 2010).

3.8 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En último lugar, analizamos el acoso sexual y por razón de sexo, siendo estas las expresiones más extremas y visibles de las desigualdades en el ámbito laboral, y contra las que muchas empresas comienzan ya a posicionarse para no permitir ningún tipo de actitud asociada a ellas, además de proteger a las víctimas.

La ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres recoge la definición de acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7, LO 3/2007). Sin embargo, el acoso por razón de sexo se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Siendo considerados ambos comportamientos constituyentes de discriminación, y atentando ambos contra el derecho fundamental de las personas a la dignidad e integridad, la diferencia entre ellos reside en que el primero se refiere solamente al ámbito sexual, mientras que el segundo abarca situaciones discriminatorias más amplias, sin necesidad de una intención sexual.

Para ejemplificar estas situaciones, podemos considerar comportamientos de acoso sexual un comentario sexual obsceno en el lugar de trabajo, un silbido o gesto sexual y por supuesto el contacto físico no consentido. Por el contrario, el acoso por razón de sexo se puede llevar a cabo a través de una situación de ridiculización de las habilidades de una trabajadora o de su potencial intelectual.

4. MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Una vez comprendida la situación de desigualdad que las mujeres sufren en el entorno laboral, se pasará a analizar las medidas legales que las autoridades nacionales e internacionales han implementado a este respecto con el objetivo de eliminar una problemática de este calibre. Para ello, se hará un repaso de las principales normativas que pretenden promover la igualdad de género.

4.1 NORMATIVA INTERNACIONAL

En primer lugar, se analizará el marco internacional, donde se observa que la normativa más relevante en materia de igualdad se encuentra recogida en diversos textos, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto General de los Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, proclamados todos ellos por la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

4.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Este documento nace con el deseo de establecer un “ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse” (DUDH, 1948). En él se declaran por primera vez los derechos humanos fundamentales, como la libertad, la igualdad y la dignidad, que deben ser protegidos en todo el mundo, abriendo así el camino para el desarrollo de numerosos tratados de derechos humanos a nivel nacional.

Incluidos en esta Declaración se encuentran diferentes artículos referentes a la igualdad, entre los que destacan los artículos 1, 2, 7 y 23. En los dos primeros se promueve la igualdad de todos los ciudadanos en derechos y dignidad al nacer, sin importar la raza, el sexo, el idioma, la religión o cualquier otra condición. El tercero protege los derechos del ciudadano en cuanto a no discriminación ante la ley, y el cuarto se centra en el ámbito laboral, defendiendo el derecho a la libre elección de trabajo, la igualdad y suficiencia salarial, y la libertad de sindicación.

4.1.2 Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos

Al igual que la DUDH, y tomándola como referencia para su redacción, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos fue proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966. En este caso, se centra en los diferentes derechos civiles y políticos de los ciudadanos.

La idea de igualdad aparece en los artículos 2, 25 y 26, entre otros. En ellos, se reconoce a todos los individuos sin distinción sus derechos y oportunidades civiles y políticos, así como la no discriminación ante la ley (Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, 1966). Concretamente hacen referencia a la igualdad de género los artículos 3 y 23, donde se garantiza el goce de todos los derechos del Pacto a todos los hombres y mujeres, del mismo modo que la igualdad de derechos y responsabilidades de los cónyuges durante el matrimonio y al término de este.

4.1.3 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En este caso, tomando como referencia igualmente la DUDH, este Pacto se centra en la protección y garantía de los derechos económicos, sociales y culturales de los ciudadanos.

Tal y como se establece en el artículo 2, este texto reconoce la igualdad de dichos derechos sin discriminación por “raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966). En cuanto a la igualdad laboral, se reconoce en el artículo 7 el derecho al salario equitativo y a la igual oportunidad de promoción.

El artículo que recoge la igualdad de género en este caso es el tercero, donde se obliga a los Estados Parte a “asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto” (Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

4.1.4 Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

Este Convenio hace referencia de nuevo a la DUDH con el objetivo de luchar contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, comprendiendo el término de discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Convenio 111 OIT, 1958).

4.1.5 Acuerdo Marco Internacional

Por último, es necesario conocer la herramienta internacional que será utilizada para el estudio del caso práctico en materia de igualdad laboral. La OIT define los acuerdos marco internacionales como “un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la compañía respete las mismas normas en todos los países en los cuales opera” (OIT, 2007). Es importante subrayar el aspecto negociador de estos acuerdos, ya que es esto lo que marca la diferencia respecto a las acciones de responsabilidad social corporativa, con las que comparten el compromiso en ciertos principios.

Su principal objetivo es promover una serie de normas laborales mínimas que se cumplan en todas las actividades de las empresas multinacionales, abarcando desde las operaciones con sus filiales hasta las de sus subcontratistas y proveedores. Lejos de sustituir las negociaciones directas entre empresas y trabajadores, estos acuerdos pretenden ofrecer un marco normativo en donde llevar a cabo dichas negociaciones, obteniendo así conversaciones constructivas que cuenten con una base mínima establecida y suponiendo en muchos casos la evolución de los códigos de conducta por parte de las empresas multinacionales. En definitiva, pretenden establecer un marco normativo internacional común para cumplir con unas normas laborales básicas en todo el largo de la cadena de producción.

Esta herramienta legal internacional no se trata de algo nuevo, pues el primer AMI fue firmado en 1988 por la empresa francesa Danone. Tras esta novedad, el ritmo de adopción de este tipo de acuerdos se ha acelerado de manera importante en los últimos años, sobre todo en la década de los 2000. Cabe mencionar que la mayor parte de multinacionales que ya han firmado su AMI cuentan con su sede en algún país miembro de la Unión Europea, destacando sobremanera las empresas alemanas, francesas y escandinavas. (Papadakis, 2008).

A pesar de que el contenido de estos acuerdos puede variar según las características y las necesidades de las partes que lo suscriben, todos ellos deben incluir los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación y sindical; eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; abolición del trabajo infantil; eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable (OIT, 1998). Además de ello, se pueden añadir diversas políticas en materia de protección de los representantes de los trabajadores, salarios, salud y seguridad ocupacional, formación profesional, etc.

Igualmente, muchos de los acuerdos marco llevan incluidos ciertos mecanismos de seguimiento tanto por parte de la empresa como del sindicato, que pueden comprender su difusión y traducción en toda la empresa o la puesta en marcha de programas conjuntos por parte del sindicato nacional afectado y de la federación sindical mundial. Esto se lleva a cabo con el objetivo de controlar la aplicación práctica y real del acuerdo.

En la práctica, se demuestra que los efectos de la introducción de un AMI en una empresa internacional no difieren demasiado de los de un código de conducta. Gracias a un estudio llevado a cabo en 2006 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en colaboración con una empresa consultora privada, la escuela superior de comercio Audencia, y el Instituto Sindical Europeo, en donde se analizaron los procesos de negociación, el contenido, el funcionamiento y la repercusión de ambas herramientas, se observa que estas comparten propósitos y resultados.

Sin embargo, se llegó a la conclusión de que las empresas tienden a firmar un AMI con la intención de crear un marco de coherencia y responsabilidad social entorno a la empresa, lo que refleja una conducta ética acorde a los valores de los accionistas, así como para incrementar la motivación de los trabajadores y fomentar el diálogo social. Por otro lado, también se observó que no es el litigio con las empresas lo que impulsa a las federaciones sindicales a adoptar este tipo de acuerdos, sino el objetivo de establecer un diálogo permanente con ellas, que se pueda llevar a cabo sobre una base de derechos laborales preestablecida y acordada. (Papadakis, 2008).

4.2 NORMATIVA EUROPEA

Al centrar el ámbito de estudio a nivel europeo, se descubre el compromiso adoptado por la Unión Europea con respecto a la igualdad de género. Desde los principios básicos del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea en materia de no discriminación (art. 10, art. 21), de igualdad en el trabajo (art. 153.1 i)), y de retribución (art. 157.1), hasta otras normas más específicas.

Muestra de dicho compromiso es también la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, donde se recogen las diferentes actuaciones políticas que permitirán a Europa avanzar significativamente en este campo. Entre los objetivos perseguidos por esta Estrategia se encuentran la erradicación de la violencia de género, la eliminación de los estereotipos de género y la supresión de las brechas en el mercado de trabajo, ya sean de participación, de salarios, de pensiones, en la actividad política, etc. (Comisión Europea, s. f.).

4.2.1 Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales

Una de las grandes normas que favorecen la igualdad a nivel europeo es el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, que, tomando una vez más como referencia la DUDH, tiene como principal objetivo la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales de todos aquellos ciudadanos europeos, contando con la herramienta del Tribunal Europeo de Derechos Humanos para enjuiciar las posibles violaciones a este convenio.

Concretamente, uno de los preceptos que incluye el principio de igualdad es el artículo 14, sobre la prohibición de discriminación, que establece que “el goce de los derechos y libertades reconocidos ha de ser asegurado sin distinción, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento, etc.” (Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, 1950).

4.2.2 Carta de los Derechos Fundamentales de la UE

Del mismo modo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, aprobada por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea, recoge en su Título III la igualdad como uno de los derechos fundamentales de la UE.

En concreto, los artículos 21 y 23 son los que abogan por la no discriminación por razón de sexo y la igualdad entre hombres y mujeres, respectivamente (Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, 2007).

4.2.3 Carta Social Europea

Por último, la Carta Social Europea es otra de las demostraciones de la estrecha vinculación de la Unión Europea con la igualdad de género. En ella, se tratan diversos derechos relacionados con el empleo, la salud, la vivienda y el bienestar, entre otros.

El artículo 4.3 reconoce “el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor” (Carta Social Europea, 1961). El artículo 10.2 establece los derechos de formación profesional, y cómo éstos deben “favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos” (Carta Social Europea, 1961).

El artículo 20 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 responsabilidades familiares” (Carta Social Europea, 1961).

4.2.3 Directivas europeas en materia de igualdad de género

Como resultado de esta implicación aparecen también las diferentes medidas propuestas por la Comisión Europea en cuanto a la aplicación del principio de igualdad (Directiva 79/7/CEE del Consejo), la igualdad de retribución y trato (Directiva 2006/54/CE y Directiva 2000/78/CE del Consejo), la conciliación laboral y familiar (Directiva (UE) 2019/1158), el combate contra la violencia machista (propuesta de actualización de la Directiva 2012/29/UE), la igualdad de trato entre hombre y mujeres que ejercen una actividad autónoma (Directiva 2010/41/UE), la seguridad de las personas embarazadas (Directiva 92/85/CEE del Consejo) y la igualdad en el acceso a bienes y servicios (Directiva 2004/113/CE del Consejo), entre otras.

Además, el Tribunal Judicial de la Unión Europea deja clara su postura a favor de la conciliación profesional y familiar, aplicando cada vez más normativa comprometida con ello. Esto se debe a que la UE siempre ha apoyado la incorporación de la mujer al mercado laboral, como manera de promover el crecimiento económico sostenible de los estados miembro, siguiendo uno de los valores marcados en el art. 2 del TUE. Para la consecución de este objetivo, es necesario facilitar que las trabajadoras que sean madres puedan compaginar sus tareas domésticas y profesionales, así como los trabajadores, en cuanto a flexibilidad horaria o reducción de jornada, entre otros (Sanz Caballero, 2009).

Por este motivo se puede afirmar que la normativa europea en cuanto a igualdad laboral es cada vez más progresista. Partiendo en todo momento de la igualdad entre hombre y mujer como un principio básico del ordenamiento jurídico, el TJUE ya ha manifestado en algunas ocasiones que la igualdad de trato es un derecho fundamental de la persona, como en el caso de la sentencia Gabrielle Defrenne/Sabena C-43/75 de 8 de abril de 1976. Contando con esta idea de origen, Sanz (2009) confirma que la jurisprudencia europea progresa en pro de la conciliación y la maternidad gracias a algunas interpretaciones generosas del Derecho Comunitario.

Esto confirma una vez más la figura de la UE como institución protectora de la igualdad de género y promotora de esta en los mercados laborales de los estados miembro.

4.3 NORMATIVA NACIONAL

En último lugar, se estudiarán las normas que favorecen la igualdad en el marco nacional. Entre ellas se encuentran principalmente la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y diversas leyes antidiscriminatorias.

4.3.1 Constitución Española

Hasta la redacción de la Constitución Española de 1978, las mujeres españolas gozaban de escasos derechos civiles, como el derecho a voto o a la educación. Fue gracias al nacimiento de esta Constitución, en su condición de norma suprema del ordenamiento jurídico español, además de la implicación de la comunidad internacional, así como el asociacionismo que se logran alcanzar los actuales derechos y deberes de todo ciudadano español, entre los que se encuentra el principio de igualdad, representado como uno de los valores superiores del Estado. Esto se demuestra a través del amparo que recibirá este precepto en la Carta Magna, que goza de una protección reforzada (Álvarez Robles, 2015). Los artículos que albergan este principio son el 9.2, el 14 y el 35, principalmente.

En primer lugar, en el momento que se constituye en la Constitución el Estado social y democrático de Derecho (art.1.1 CE) se reconoce la igualdad entre los miembros de la sociedad como valor superior del ordenamiento jurídico. Sin embargo, existen diferentes vertientes en las que se materializa este derecho de igualdad del ciudadano, a través de la igualdad formal (igualdad ante la ley, genérica) y de la igualdad material (igualdad real y efectiva, en cuanto a los recursos de los que se dispone).

Esta última se puede ver reflejada en el artículo 9.2, que obliga a los poderes públicos a favorecer “las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (art. 9.2, CE 1978).

Por el contrario, la igualdad formal se consolida en el artículo 14, que indica 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” (art. 14, CE 1978).

Por último, cabe mencionar lo estipulado en el artículo 35.1, referente a la igualdad en el trabajo, que promulga que “todos los españoles tienen el deber de 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” (art. 35.1, CE 1978).

4.3.2 Estatuto de los Trabajadores

Del mismo modo que la Constitución protege el principio de igualdad de los ciudadanos, también regula el Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo, 2/2015), cuyo propósito es velar por la protección de los trabajadores en su relación con las empresas, ya que se considera que están en situación de desventaja frente a estas. De esta forma, el ET se convierte en la herramienta de promoción de la igualdad en el trabajo por excelencia. En él, se encuentran diversos artículos que hacen referencia a esta igualdad.

En primer lugar, el artículo 4.2 c, e) aboga por la no discriminación por razón de sexo, estableciendo así que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, “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”, así como “al respeto de su intimidad y 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” (art. 4.2, RD Legislativo 2/2015).

En segundo lugar, el artículo 17.1 hace referencia a las situaciones de discriminación directa e indirecta en el lugar de trabajo, invalidando así cualquier pacto o decisión tomada por el empresario que pueda generar una situación de discriminación directa o indirecta “por razón de edad o discapacidad, sexo, origen, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua” (art. 17.1, RD Legislativo 2/2015).

En cuanto a la igualdad de remuneración, esta viene recogida en el artículo 28.1, que exige al empresario “pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo” (art.

28.1, RD Legislativo 2/2015). Igualmente, en el siguiente apartado de este artículo se establece la obligación del empresario de llevar un registro público para los trabajadores de los salarios desagregados por sexo.

También el artículo 28.3 alude al sistema de clasificación profesional no discriminatorio, ya que este debe ajustarse 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” (art. 28.3, RD Legislativo 2/2015).

Por último, el ET establece en el artículo 54.2 g) que “se considerarán incumplimiento contractual 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” (art. 54.2 g), RD Legislativo 2/2015).

4.3.3 Normativa antidiscriminatoria

Hoy en día, el ordenamiento jurídico español cuenta con distintas normas en materia de igualdad de género. A pesar de que actualmente se están llevando a cabo numerosos avances en este campo, lo que conlleva cambios en las leyes de protección a la mujer, algunas de las normas más relevantes a este respecto son las siguientes:

- LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta norma está destinada a proteger a las mujeres frente a la violencia machista tanto en el ámbito doméstico como en todos aquellos afectados por esta problemática (aspectos sociales, educativos, laborales...). A través del establecimiento de métodos de sensibilización y formación en el contexto educativo, sanitario y en los medios de comunicación, trata de erradicar las situaciones que dan pie a la violencia de género. Igualmente, se detallan en esta norma todos los derechos de las mujeres víctimas de violencia machista.
- LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta normativa específica abarca la puesta en marcha de la igualdad, no solo en el contexto laboral privado en materia de contratación, subvenciones o composición de los consejos de administración, sino también en las Administraciones Públicas, en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como en el acceso a bienes y servicios. Su principal objetivo es promover la igualdad real,

complementando a la formal recogida en la Constitución, ya que se evidencia la persistencia de situaciones de discriminación como la violencia de género, la discriminación salarial, o la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, entre otros (Martínez Cuevas, 2017). Además de incidir en el ámbito de prevención de conductas discriminatorias, también promueve políticas para hacer efectivo el principio de igualdad defendido en la Constitución. Concretamente, esta ley obliga a las empresas de más de 250 personas en plantilla a elaborar un Plan de Igualdad, cuyo proceso de implementación será desarrollado posteriormente a través de un Real Decreto. También se dispone en esta ley la creación de un distintivo, que puede ser utilizado para fines publicitarios, para identificar a aquellas empresas que destaquen notablemente en la aplicación de políticas de igualdad, estén obligadas o no a llevar a cabo el Plan de Igualdad. Para poder contar con este distintivo, habrá que cumplir con ciertos requisitos, como la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección y otras categorías profesionales, la adopción de Planes de Igualdad, y la ausencia de sexismo en la publicidad, entre otros. (Calvet-Puig et al., 2009).

- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Como medio de reforzar los movimientos de no discriminación se crea esta norma que establece los objetivos de los Planes de Igualdad en las empresas. Se desarrollará en profundidad en el siguiente apartado, ya que el Plan de Igualdad es una de las herramientas en las que se basa el estudio del caso práctico de este trabajo.
- Ley 15/2022, para la igualdad de trato y no discriminación. Esta reciente normativa tiene como objetivo promover la igualdad en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social. En ella se establecen las medidas de defensa de la igualdad, a través de las acciones positivas para contrarrestar la situación de desigualdad de oportunidades de género, así como la atención, apoyo e información a las víctimas de discriminación e intolerancia.

4.3.4 El Plan de Igualdad

- **Descripción y objetivos**

Como se ha evidenciado anteriormente, la situación de desigualdad no es ajena a ningún ámbito de la vida, tanto personal como laboral, de las mujeres. En España, la discriminación en el terreno laboral tampoco es una excepción. Aunque la discriminación

directa sea considerablemente fácil de identificar y, por tanto, de combatir, la mayoría de los casos de desigualdad de género se manifiestan de manera indirecta y aparentemente sutil, pero pueden llegar a desencadenar situaciones altamente perjudiciales tanto para la víctima como para la empresa. Por este motivo, bajo el amparo del RD 901/2020 de 13 de octubre, y con el objetivo de conseguir la igualdad real en el ámbito laboral, tanto de trato como de oportunidades, nacen los Planes de Igualdad, herramienta legal entorno a la cual gira el análisis del caso práctico de este trabajo.

Tal y como se especifica en la ley, son un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (RD 901/2020). Deben establecer los objetivos concretos que se quieren alcanzar a través de esta herramienta, así como las acciones llevadas a cabo para su consecución y las medidas orientadas a impedir todo tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Utilizados de esta manera, los planes de igualdad se convierten en una potente herramienta de estrategia empresarial que promulga la igualdad real entre hombres y mujeres, de manera que se acabe con todo tipo de obstáculos que impidan o dificulten a las mujeres desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones que los hombres. El establecimiento de estos objetivos hace necesario que el Plan de Igualdad se desarrolle a largo plazo, por lo que se requiere para ello la definición de un plan de acción para un horizonte temporal preciso, que se deben ir sucediendo consecutivamente. A medida que se van alcanzando dichos objetivos, es imperativo revisar el Plan y establecer otros nuevos objetivos y acciones para los periodos venideros. El final del Plan de Igualdad llega cuando se ha alcanzado definitivamente la igualdad real entre mujeres y hombres en todas las decisiones y acciones de la empresa (Calvet-Puig et al., 2009).

La ley sostiene que todas las empresas españolas deben respetar la citada igualdad de trato y oportunidades, poniendo para ello en práctica las medidas oportunas. Sin embargo, aquellas que están legalmente obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad son las que cuentan con 50 trabajadores o más o, por el contrario, todas las que hayan llegado a tal acuerdo en su convenio colectivo o con la representación de trabajadores (San Martín Rodríguez, 2020). Para todas las demás empresas, la aplicación será de carácter potestativo. Aquellas que decidan o deban elaborar uno, deben inscribirlo en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, que depende de la Dirección General de Trabajo

del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Para impulsar la adopción voluntaria por parte de las propias empresas, el Gobierno establece actualmente medidas de fomento, especialmente orientadas a que las PYMES cuenten con el apoyo técnico necesario para llevar a cabo esta práctica.

Sin embargo, a pesar de la voluntad legislativa de promover la adopción del Plan de Igualdad, se puede constatar que la mayor parte de las administraciones públicas (sobre todo a nivel local) no disponen aún de él. Los estudios revelan que entre los factores que dificultan su implantación y desarrollo, los más relevantes son los relacionados con las políticas públicas e institucionales. La ciudadanía considera que no existe un compromiso político real por fomentar la igualdad de género, por lo que se cree que la normativa nacional a este respecto no garantiza la puesta en práctica de medidas reales contra la discriminación. Para solucionarlo, se considera importante su revisión y la introducción de sanciones para aquellas administraciones o empresas que no cumplan con lo dispuesto en ella, además de la introducción de otras medidas legales que contribuyan a evidenciar la importancia que tiene la igualdad en la sociedad actual.

Como segundo factor de impedimento a la aprobación del Plan de Igualdad, aparecen las condiciones sociales y culturales, es decir, la falta de conciencia social entorno al problema que supone la desigualdad estructural que se sufre aún hoy en día. Esto se puede deber a una lentitud en el cambio de valores a nivel social, lo que perpetúa los estereotipos de género y la poca participación de las mujeres en la esfera social, haciendo muy difícil la toma de iniciativa por parte de una administración de implementar un plan de igualdad.

Por último, el tercer impedimento está relacionado con la falta de recursos económicos y la escasa dotación presupuestaria destinada al área de igualdad de la administración pública. Esta situación es fácilmente relacionable con los dos primeros factores, ya que la falta de conciencia social y de compromiso político, lleva inevitablemente al olvido de la asignación de medios a este efecto (Sánchez Ruiz et al., 2021).

- **Proceso de implantación**

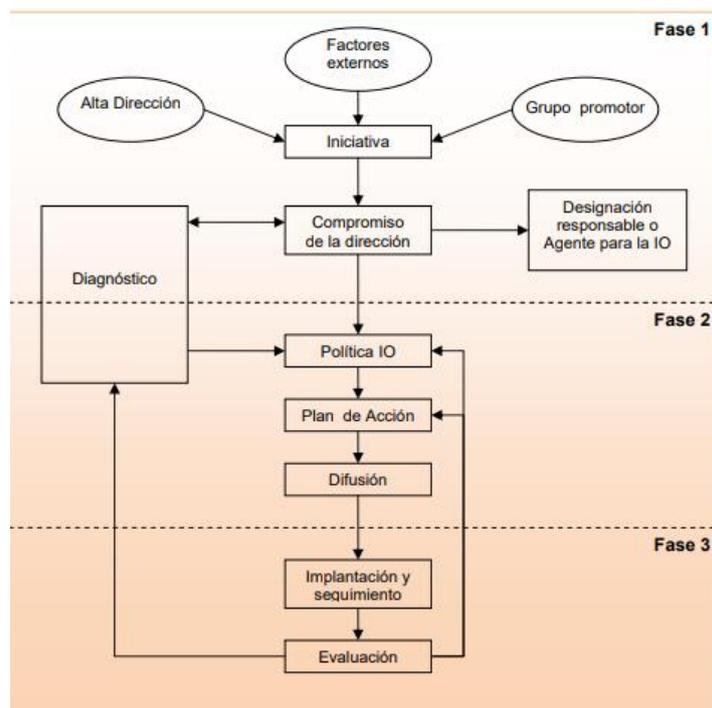
El instituto catalán de las mujeres resume en esta imagen los diferentes pasos que se deben llevar a cabo en el proceso de implementación de un Plan de Igualdad. En primer lugar, el camino comienza con la toma de decisión de la adopción del Plan, donde la dirección

asume el compromiso de la empresa con la igualdad y decide poner en marcha esta herramienta para conseguirlo. En esta fase se acuerda iniciar el diagnóstico de la situación de partida y designar a los responsables de preparar y poner en marcha el Plan.

La siguiente fase comprende la definición de los objetivos deseados, así como el establecimiento de las medidas y acciones que se deben llevar a cabo para la consecución de dichos objetivos. También comprende esta fase el proceso de difusión de las políticas de igualdad y del plan de acción en toda la empresa.

Por último, la fase 3 corona el proceso con la puesta en marcha y el seguimiento de las medidas propuestas, así como con la evaluación del Plan, los resultados obtenidos y el grado en que los objetivos han sido alcanzados (Martínez Costa et al., 2006). A continuación, se desarrollará de manera más profunda estas etapas en el proceso de adopción del Plan de Igualdad por parte de las empresas.

Figura 4.1: Fases de la implantación del Plan de Igualdad



Fuente: Martínez Costa et al. (2006)

- **Diagnóstico**

El primer paso tras la toma de iniciativa por parte de la empresa es llevar a cabo un diagnóstico de manera paritaria con la representación legal de los trabajadores (comité de empresa, delegados de personal, secciones sindicales, etc.). Lo que se pretende con ello es “estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, y obstáculos, existentes o que puedan existir para conseguir la igualdad efectiva”, obteniendo así la “información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento” (RD 901/2020), de manera que este proceso resulte significativo para toda la organización.

A tal efecto, se constituirá una comisión negociadora en los tres meses siguientes al sobrepaso del umbral mínimo de trabajadores en plantilla o, en su defecto, a la decisión de implantar un Plan de Igualdad de manera voluntaria. En esta nueva figura, estarán representadas de manera paritaria la empresa, por un lado, y el conjunto de los trabajadores, por otro. Para su constitución, se favorecerá la integración equilibrada entre mujeres y hombres de cada parte, preferiblemente que cuenten con formación o experiencia en materia de igualdad de género. Estas personas tendrán acceso a toda la información y documentación necesaria para alcanzar los fines previstos del diagnóstico y poder firmar, finalmente, el resultado de las negociaciones por escrito.

Las funciones de dicho órgano de negociación serán, en primer lugar, las de elaboración del diagnóstico de la empresa, así como la implementación de medidas con vistas a la consecución de la igualdad en el ámbito laboral. Asimismo, será de su competencia la elaboración de un informe con los resultados del anterior diagnóstico, identificando en él el ámbito de aplicación de las medidas, los medios materiales y humanos necesarios para implantarlas y los indicadores de medición y demás instrumentos de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas propuestas (López Cumbre, 2020).

Este proceso se lleva a cabo con el fin examinar en qué grado la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la empresa.

Es por este motivo que en primer lugar habrá que recoger información relativa a las características organizativas de la empresa, así como su dimensión, su dispersión geográfica (si la hubiera) y la relativa a la totalidad de la plantilla, por sexo y referente a todos los puestos y centros de trabajo de esta, incluyendo todos los niveles jerárquicos.

Concretamente, este diagnóstico deberá incluir información relativa a los procesos de selección y promoción, tales como: la causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación, nivel jerárquico, grupo profesional y circunstancias personales de los ingresos y ceses del último año; los canales de información utilizados en dichos procesos; el uso del lenguaje en las ofertas de empleo; el perfil de las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción; los trabajadores que hayan recibido formación y su contenido; y las especificaciones relativas a la promoción de empleados.

Se incluirá igualmente en el diagnóstico toda la información relativa al sistema retributivo, desde la descripción de los criterios de valoración de los puestos de trabajo, hasta todos los datos relativos al salario (ya sea el salario base, los complementos salariales, las percepciones extrasalariales, el salario en especie o cualquier otro concepto salarial sin importar su naturaleza y origen).

En cuanto a la información relativa a las condiciones de trabajo, se puede destacar la necesidad de datos acerca de los horarios de trabajo, el sistema de trabajo, el sistema de remuneración y promoción, los permisos y excedencias, las extinciones de contrato, las ausencias, el régimen de movilidad geográfica, los protocolos contra el acoso sexual, y la intimidad con el entorno digital, entre otros factores.

También se incluirán todas aquellas medidas adoptadas por la empresa con el objetivo de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como los canales de información de estas a los trabajadores, los permisos y excedencias del último año y un análisis sobre cómo las prerrogativas empresariales afectan a las personas responsables del cuidado.

Con la intención de conocer el grado de infrarrepresentación femenina en la empresa, se llevará a cabo en el diagnóstico un análisis de segregación vertical (participación de mujeres y hombres según el nivel jerárquico y de responsabilidad) y horizontal (participación de mujeres y hombres por departamentos o áreas).

Por último, el diagnóstico deberá contener, como mínimo, una descripción de las medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo. Estos comprenderán una declaración de principios donde se defina el acoso sexual y por razón de sexo, los protocolos de actuación frente a este tipo de situaciones y las medidas correctivas y reactivas ante este problema.

Cabe destacar que todos los datos recabados deberán desagregarse por sexo, en vistas de analizar los efectos que las actividades técnicas y productivas, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta tienen sobre la igualdad de género.

En último término, si el resultado de este diagnóstico demostrase la infrarrepresentación de un determinado sexo en ciertos puestos o niveles, se deberán incluir en el Plan de Igualdad medidas de corrección, como pueden ser las medidas de acción positiva.

- **Implantación del Plan de Igualdad**

Una vez identificados los principales problemas que se deben afrontar con el diagnóstico, se procederá a la redacción del Plan de Igualdad, que deberá contener, como mínimo,

un informe del diagnóstico previo; los resultados de la auditoría retributiva; la definición de objetivos cualitativos y cuantitativos; las medidas concretas que respondan a la realidad de la empresa, su plazo de ejecución y priorización, y el diseño de indicadores que permitan determinar su evolución; la identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación las medidas y objetivos; el calendario de actuaciones de las medidas; el sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, así como la composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado de ello; y el procedimiento de modificación y solución de discrepancias sobre la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión (RD 901/2020).

Todas estas medidas deberán responder a la situación real de la empresa estudiada y estarán destinadas a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en ella. El periodo de vigencia del Plan de Igualdad no podrá ser superior a cuatro años y deberá ser revisado cuando así se estipule en los resultados de seguimiento de este.

Sin embargo, existen otras ocasiones en las que es necesaria su revisión, como en caso de falta de adecuación a la legalidad, en supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos y cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo. En todos los casos anteriormente citados, las medidas podrán ser añadidas, mejoradas, corregidas, intensificadas, atenuadas o incluso eliminadas, siempre orientando estas acciones hacia la consecución de la igualdad de sexos (Gómez Merayo, 2017)

- **Registro del Plan de Igualdad y medidas de fomento**

Todos los planes de igualdad, tanto los adoptados de manera voluntaria como de manera obligatoria, deberán ser inscritos en el Registro de Planes de Igualdad, dentro del Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (regulado en el Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo), acompañados de su correspondiente hoja estadística (ver anexo I), donde su contenido será de acceso público y de fácil consulta, diferenciando entre aquellos planes negociados y acordados, así como los obligatorios y los voluntarios.

Con intenciones de fomentar la adopción del plan de igualdad por parte de las empresas, como ya se ha mencionado anteriormente, la Secretaria de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género promoverá, a través del Instituto de la Mujer, diversas medidas de fomento, apoyo y asistencia técnica, que consistirán, entre otras iniciativas, en la puesta en marcha de acciones formativas, la puesta a disposición de manuales de referencia y la distribución de guías.

Igualmente, y con el mismo propósito, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, distribuirán protocolos de buenas prácticas con vistas a superar estereotipos de género en materia de contratación y promoción, dirigidos especialmente al personal de recursos humanos de las empresas, que garantice una efectiva integración en estas.

5. CASO PRÁCTICO: PLAN DE IGUALDAD Y ACUERDO

MARCO INTERNACIONAL

5.1 INTRODUCCIÓN DE LA EMPRESA

Una vez conocidos los recursos legales existentes tanto a nivel nacional como internacional para promover la igualdad entre los trabajadores, así como la situación de desigualdad existente en el ámbito laboral de las trabajadoras de las empresas, con incisión en el marco internacional, podemos pasar a analizar el caso práctico de cómo la empresa Sodexo maneja las desigualdades de género en el seno de su actividad, que tiene lugar en diferentes países del mundo.

La empresa Sodexo está establecida como una corporación multinacional con matriz en Issy-les-Moulineaux (París, Francia), y está dedicada a la prestación de servicios. Su rango de actuación es considerablemente amplio, incluyendo concretamente en su cartera de actividades desde los servicios de comida, hasta la gestión de instalaciones y las soluciones para empleados.

Con unos ingresos consolidados de 21.100 millones de euros en el año fiscal 2022, Sodexo se estructura en dos entidades principalmente. Por un lado, la prestación de servicios in situ, que engloba el aprovisionamiento de comida (60% de los ingresos) y la gestión de instalaciones (40% de los ingresos) a negocios y administraciones (55%), centros de salud y de mayores (27%) y centros educativos (18%), tanto en Norteamérica (44%), como en Europa (38%) y otros lugares del mundo (18%) (Sodexo, 2021). Por otro lado, la prestación de servicios de beneficios e incentivos, que consiste en brindar un plan de beneficios para empleados a sus clientes, basado en una combinación de retribución flexible y beneficio social (tarjetas de restaurantes, cheques de guarderías, tarjeta de transporte, formación...) de manera totalmente digitalizada y siempre en aras de permitir a los empleados participar en experiencias fáciles, flexibles y muy personales. Con una tasa de retención del 94%, los clientes de Sodexo podrán celebrar los éxitos de sus empleados a través de recompensas e incentivos, de modo que su compromiso con la empresa aumente, al mismo tiempo que pueden controlar los gastos (Sodexo, s. f.-a).

Figura 5.1: Logo de la empresa Sodexo



Fuente: página web de la empresa Sodexo

Actualmente presente en 53 países y contando con más de 422.000 empleados alrededor del mundo, Sodexo se enorgullece de servir a más de 100 millones de consumidores cada día (Sodexo, 2021). En su propia página web¹, la firma destaca su independencia y raíces familiares, así como su modelo de negocio sostenible, sobre todo al trabajar con productos alimenticios de calidad y beneficiosos para la salud.

La corporación atiende a entidades muy diferentes, entre las que destacan las corporaciones privadas, las agencias de gobierno, las escuelas primarias, secundarias y universidades, los hospitales y clínicas, las bases militares, las instituciones penitenciarias, etc. Esto les permite enfocarse es su principal ambición, que es convertirse en el líder mundial en alimentación sostenible y experiencias de valor en cada momento de la vida, cubriendo las necesidades de sus clientes en todas las etapas: estudios, trabajo, cuidado y diversión (Sodexo, s. f.-g).

5.2 HISTORIA E INTERNACIONALIZACIÓN DE SODEXO

El origen de esta compañía se remonta a la Francia de 1966, cuando Pierre Bellon crea lo que era Sodexho en Marsella, ya con el objetivo claro de proporcionar servicios de alimentación a diversas instituciones, como empresas, escuelas y hospitales, algunas de las cuales llevan disfrutando de estos servicios desde el primer momento de su creación, como es el caso del Instituto Francés de Investigación de Energía Atómica.

Rápidamente, la empresa aprovecha la situación de metrópolis de su país de establecimiento para adentrarse en el comercio internacional con el primer contrato con el CNES (Centre national d'études spatiales) en la Guyana Francesa. No fue mucho más tarde cuando, en la década de los setenta, Sodexo comienza su expansión por Bélgica, Italia, España, África y Oriente Medio. Una década más tarde, el proceso de internacionalización de la empresa continúa en pleno crecimiento, al establecer operaciones en América del Norte y del sur, Japón, Rusia y Sudáfrica, mientras no dejaba de reforzar su posición ventajosa en la Europa continental.

En 1987 llega la primera de una larga lista de adquisiciones de la firma, a través de la compra de Bateaux Parisiens. El acierto que constituyó esta adquisición para la posición de liderazgo de Sodexo en su sector fue lo que animó a la firma a seguir adelante con este modelo de internacionalización.

¹ Página web de Sodexo: <https://www.sodexo.com/en/about-us/sodexo-in-brief>

Las compras de Gardener Merchant (1995), Partena (1995), Cardapio (1996), VR (2008), Zehnacker (2008), Lenôtre (2011), Roth Bros (2014), MacLellan (2014) y Atkins (2014), así como la fusión con Marriott International (1998), motivaron el asentamiento de Sodexo como proveedor de servicios líder en multitud de países como España, Brasil, Alemania, Rusia, India, China, Reino Unido, EE. UU. y, por supuesto, Francia (Sodexo, s. f.-f).

5.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La Responsabilidad Social Corporativa es un elemento clave en la estrategia de gestión de Sodexo y se encuentra en el núcleo de todo lo que hace. La adopción de estas acciones voluntarias para mejorar la vida de los empleados, las comunidades en las que opera y la sociedad en su conjunto (Boldó Roda, 2020) encaja perfectamente en los principios y valores de la empresa.

Sodexo se complace de ser una empresa donde la ética es clave para su comportamiento empresarial, donde no se permiten las prácticas abusivas como la corrupción o las violaciones de los derechos humanos, para que sus stakeholders puedan confiar plenamente en la manera de actuar de la empresa. Para garantizar esta confianza, todos los colaboradores y socios de la firma acuerdan respetar los siguientes principios éticos: lealtad, para confiar en sus colaboradores, accionistas y clientes, invitando a una relación honesta y abierta con ellos; transparencia, aplicada a todas las partes interesadas, se aseguran de que estén informadas clara y precisamente sobre productos, servicios, compromisos y rendimiento; integridad, para no tolerar prácticas deshonestas, corruptas e injustas en ninguna parte del mundo donde opere; y respeto por las personas, apostando por la humanidad para actuar en pro de la igualdad de oportunidades, independientemente de la etnia, edad, género, creencias, religión u orientación sexual, y tratar con respeto, dignidad y consideración a todo el mundo.

5.3.1 Compromiso con los individuos

El compromiso más importante de Sodexo para con los individuos es la oferta de productos alimenticios de la mejor calidad, con la ayuda de sus nutricionistas y chefs. De este modo, pretenden ayudar a desarrollar buenos hábitos de alimentación, así como estilos de vida sanos, asegurando la salud y el bienestar de sus consumidores. Este propósito se consigue también a través de la elección de los proveedores idóneos, que deben seguir ciertas especificaciones y estándares estrictos para asegurar el abastecimiento de comida segura y de calidad.

Estos criterios de selección de proveedores incluyen igualmente las prácticas éticas, tanto social como medioambientalmente (Sodexo, s. f.-d).

5.3.2 Compromiso con la comunidad

Sodexo pretende tener un impacto en las comunidades locales mediante la conexión de personas. Por este motivo, está trabajando en la creación de 10 polos de innovación social en Francia de aquí a 2025, donde la gente pueda trabajar, aprender y socializar mientras se cuida de sus hijos. Este nuevo modelo económico de innovación social permite la creación de puestos de trabajo, ayudando a la gente a trabajar para alcanzar sus objetivos y creando vínculos entre las organizaciones locales, los agricultores, los consumidores y los habitantes.

Además, Sodexo cree firmemente que los pequeños negocios desempeñan un papel clave en el fomento del empleo, la formación y la inversión locales. Por ello, ha creado una estrecha red de PYMES para poder ayudar a las comunidades locales a crecer. De hecho, llevan a cabo ciertos programas de tutoría para acelerar su desarrollo, como es el caso de Impact+ en Francia.

Por último, como forma de apoyar a todas las comunidades, Sodexo se muestra fuertemente ligada a la igualdad de oportunidades para todos, proporcionando un trato justo y pleno acceso a recursos y oportunidades, y fomentando una cultura de inclusión.

Con la ayuda de su asesor global SoTogether, la empresa está inmersa en la promoción de todo tipo de igualdad. Desde el compromiso para alcanzar la igualdad de género a través tanto de acciones cotidianas, como con la puesta en marcha de acciones a nivel internacional (SheWorks), hasta la evaluación de la composición racial de los equipos directivos de forma que reflejen la diversidad de la totalidad de los empleados de la organización.

Concienciados también con la inclusión de personas discapacitadas, la empresa lleva a cabo acciones de sensibilización, y colabora con diversas instituciones internacionales que ofrecen oportunidades de aprendizaje sobre la discapacidad. Igualmente, fomenta la inclusión de las personas LGBT+ y de los trabajadores de todas las edades y generaciones. (Sodexo, s. f.-b).

5.3.3 Compromiso con el medioambiente

Actualmente, Sodexo cuenta con multitud de objetivos relacionados con la preservación del medioambiente y la protección del clima. Algunos ejemplos del compromiso medioambiental de Sodexo son su intención de convertirse en una empresa abastecida totalmente de productos de mar sostenibles para 2025 y a eliminar la deforestación de su cadena de suministro para 2030, así como la voluntad de reducir sus emisiones de carbono en un 34% para 2025, en comparación con 2017.

Por último, como empresa responsable de servicios alimentarios, Sodexo está comprometida con la conservación de los recursos naturales, siguiendo una economía circular mediante el abastecimiento sostenible, el consumo responsable y el reciclaje. Por ello llevan a cabo un proceso de reducción de residuos evitando el desperdicio de alimentos, colaborando con sus clientes y socios en toda la cadena de suministro, preservando el agua y eliminando gradualmente los productos y envases de plástico de un solo uso (Sodexo, s. f.-c).

En definitiva, la empresa está llevando a cabo la iniciativa “Better tomorrow 2025” por un crecimiento responsable, donde se engloban los diferentes objetivos referidos a cada uno de los compromisos sociales de Sodexo. Con esto, se consigue una tasa del 80% de compromiso del empleado (según la última encuesta llevada a cabo en 2021 con una participación del 63%), que la totalidad de los equipos de gestión cuenten con equilibrio de género, el 50% de reducción del desperdicio de comida, y el 34% de reducción de las emisiones de carbono, entre otras aspiraciones.

5.4 PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

El empeño de Sodexo en aplicar las mejores prácticas, de manera que se apoye a las personas, las comunidades y el planeta, han dado sus frutos en forma de diferentes premios y reconocimientos en materia de sostenibilidad, diversidad, equidad e inclusión.

Entre ellos, se pueden destacar el nombramiento de Sodexo entre las empresas más valoradas por el Índice mundial de sostenibilidad S&P Global Dow Jones, por Ecovadis (entre el 1% de las mejores empresas), y por FTSE4Good, gracias a las acciones de responsabilidad social corporativa llevadas a cabo.

En términos de protección al medioambiente, encontramos la valoración positiva de CDP², mientras que, a la hora de juzgar el nivel de inclusión y diversidad social de Sodexo, se encuentran los diagnósticos sobre clasificación mundial sobre igualdad de género de Equileap (puesto 12 de 3.787 empresas), de DiversityInc Hall of Fame, y de European Women Boards, entre otros (Sodexo, s. f.-e).

En el ámbito que nos ocupa, cabe mencionar que Sodexo cuenta con el distintivo de Igualdad otorgado por el Ministerio de Igualdad por destacar en el desarrollo de políticas de igualdad en áreas como el acceso al empleo, conciliación, corresponsabilidad, etc. En concreto, Sodexo ha sido reconocido no solo por evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también por fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a la empresa, sus condiciones de trabajo y otros aspectos como la promoción, y la salud laboral.

5.5 PLAN DE IGUALDAD

Pasamos ahora a analizar el Plan de Igualdad de Sodexo en España, siendo este la principal herramienta legislativa de la empresa para promover la igualdad de género. Firmado por primera vez en 2010, el Plan de Igualdad de Sodexo es uno de los primeros en ser adoptados por una empresa internacional. Esto demuestra una vez más el compromiso genuino con la igualdad de género por parte de la empresa.

Tras el diálogo y el proceso de negociación con sus trabajadores y sus representantes sindicales, Sodexo publicó el Plan en julio de 2010, y este se estructura en los siguientes apartados:

a) Introducción

En primer lugar, el texto comienza con una pequeña presentación de la empresa, donde se mencionan los servicios llevados a cabo por ella, con énfasis en su presencia en España. Igualmente, en esta introducción se destacan los valores ya mencionados de Sodexo y los principios bajo los que trabaja, los cuales han llevado a la empresa a adoptar diferentes tratados nacionales e internacionales que defienden la igualdad y no discriminación (la DUDH, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ser miembro de la Red Europea de Mujeres Profesionales, etc.).

² CDP: Carbon Disclosure Project. Se trata de una organización sin ánimo de lucro que estudia las implicaciones del cambio climático para las principales empresas del mundo.

Tras establecer el marco legal en el que se encuentra el propio Plan de Igualdad, haciendo referencia tanto a los textos europeos como nacionales sobre igualdad y no discriminación (Constitución Española, Ley Orgánica 3/2007), la empresa manifiesta su compromiso con la igualdad. Bajo su punto de vista, este Plan no se trata de una mera formalidad legal, sino que tras él subyace el deseo de la mejora de la calidad de vida de las mujeres y los hombres, que pasa por el establecimiento de la igualdad real entre ellos.

En la última parte de la introducción y como preámbulo del desarrollo del Plan, se enumeran las características del mencionado texto, que se regirá por los principios de generalidad de aplicación (no solo a las mujeres de la empresa), transversalidad de género (aplicar la perspectiva de género en todos los niveles de la toma de decisiones de la firma), participación (de todas las partes de la empresa a través del diálogo y negociación), prevención (trata de erradicar cualquier situación de discriminación futura), coherencia interna (susceptible a cambios en función de las necesidades de las partes), y garantía de cuantos recursos sean necesarios para su cumplimiento por parte de Sodexo.

b) Estructura

A continuación, se determinan las diferentes fases del Plan, que comienzan por un diagnóstico de situación a partir de la información cuantitativa y cualitativa administrada por la propia empresa, el programa de actuaciones basado en los resultados de la fase anterior, y finalizan con el seguimiento y evaluación de las medidas implantadas a cargo de una comisión de seguimiento.

Igualmente se hace referencia a la finalidad del programa de actuaciones, que reside en la definición de una serie de medidas correctoras de la desigualdad (a través de acciones positivas), así como de medidas que promuevan la igualdad en todos los ámbitos de actuación de la empresa (a través de medidas de igualdad transversales).

Por último, en este apartado se explica cómo los objetivos generales se aplican al conjunto del Plan de Igualdad, mientras que a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, que serán los promotores de las acciones concretas (medidas adoptadas, calendario, responsables, etc.) en cada área.

c) Definiciones

Sodexo establece de forma clara las definiciones de un conjunto de conceptos que son claves para la comprensión del Plan de Igualdad, tales como el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y el

acoso por razón de sexo, las acciones positivas, y otra serie de conceptos que se tratarán en el desarrollo del Plan, de manera que no haya errores de interpretación.

d) Ámbitos de aplicación y vigencia

Este Plan de Igualdad se aplicará en todo el territorio español para Sodexo, así como para la totalidad de la plantilla, incluyendo la alta dirección. Igualmente quedarán recogidos en este ámbito de aplicación todos los centros que se creen se compren o se gestionen durante el periodo de vigencia del Plan, que es de cuatro años.

e) Objetivos generales y por área de actuación

Los objetivos generales de este Plan se resumen en la incorporación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa Sodexo, la integración de la perspectiva de género en la gestión de la empresa, y la conciliación de la vida personal y laboral de cada trabajador de la plantilla.

Estos tres objetivos generales darán lugar a otros más específicos en cada área de actuación del Plan: acceso, contratación, promoción, formación, retribución, conciliación, corresponsabilidad, salud laboral, comunicación y sensibilización y violencia de género.

f) Medidas

Las medidas que serán adoptadas para la consecución de los objetivos establecidos serán las siguientes en cada área de intervención:

Acceso a la empresa

El primer objetivo en este ámbito es revisar los procedimientos de selección, de manera que estos no impliquen discriminación alguna por sexo, raza, edad, discapacidad, religión, etnia, estado civil, condición social, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas de la empresa o lengua.

Para ello se procederá a la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo, descripciones de los puestos de trabajo y comunicaciones relacionadas con la selección, así como en los protocolos y manuales de selección. En las ofertas de empleo se publicitará el compromiso de la empresa con respecto a la igualdad de género y también se formará al personal responsable de las entrevistas en materia de igualdad. Por último, se dispondrá de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección de puestos masculinizados o feminizados.

El segundo objetivo radica en la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, incluyendo la alta dirección de la empresa, para erradicar así la segregación horizontal y vertical de las mujeres.

A este efecto, se revisará que toda la información llega por igual a mujeres y hombres y se colaborará con cualquier asociación o institución que promueva la realización de prácticas y la inserción de mujeres en el mercado laboral. Para la selección externa de puestos de responsabilidad, accederá el sexo menos representado en dichos puestos, para lo que se dispondrá de una herramienta informática que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en ellos.

Contratación

El primer objetivo de contratación es corregir el desequilibrio entre mujeres y hombres en los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos.

Para ello se dará prioridad a las trabajadoras con este tipo de contratos cuando exista una vacante a tiempo completo. También se llevará a cabo un estudio que determine las causas de las diferencias en el tipo de contratación entre mujeres y hombres, para adoptar medidas correctoras si esta diferencia no responde a criterios de equidad.

El segundo objetivo de contratación es el de crear la figura de Agente de Igualdad en la empresa, con formación específica en igualdad y género, para que actúe como personal técnico responsable de la gestión del plan, siendo la figura de referencia y coordinación.

Promoción

El primer objetivo de promoción es el de mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad como manera de disminuir las desigualdades.

Con este fin, se harán públicos los requisitos de promoción y baremación de todas las pruebas de promoción y se creará un sistema centralizado por el que el personal pueda comunicar su deseo de promocionar. También se conocerá la formación de aquellas mujeres sobrecualificadas para poder ofertarles una promoción que se adapte a sus competencias. Se fomentará la asistencia de mujeres a formaciones sobre liderazgo y gestión de equipos. También se elaborarán planes de carrera para facilitar la promoción del personal, así como programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad donde tengan menos presencia.

El segundo objetivo relativo a la promoción es la selección de criterios no discriminatorios que faciliten la promoción de la plantilla.

Para ello se difundirán los citados criterios y se revisará su contenido desde la perspectiva de género. Se dispondrá de información estadística desagregada por sexo de las promociones y del número de personas que renuncian a la promoción y sus causas. También se hará un seguimiento de las promociones de personas contratadas a tiempo parcial y con reducciones de jornada para evitar que esto perjudique la promoción de las mujeres. Por último, en caso de rechazo, se informará al candidato sobre los motivos, así como alternativas a las que podría optar con su perfil, áreas de mejora, etc.

El tercer objetivo es la consecución de unos objetivos mínimos de promoción de mujeres, que serán del 60% de mujeres promocionadas durante la vigencia del Plan.

Para esto se adoptarán medidas de acción positiva para que, en igualdad de méritos y capacidades, tengan preferencia las mujeres en ascensos a áreas donde estén infrarrepresentadas.

Formación

El primer objetivo de formación es sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla en general y al personal directivo, de RRHH y mandos intermedios, en particular.

Para ello se incluirá la igualdad de trato y oportunidades en el Plan de Formación anual de manera transversal a todos los cursos y se llevarán a cabo acciones de formación a este efecto para aquellos que participen en la selección, contratación y promoción de candidatos, en la promoción de trabajadores y, en general, a quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos, para garantizar la objetividad del proceso y evitar discriminaciones. El material de estos ciclos formativos contendrá un lenguaje y contenido adecuados desde la perspectiva de género y el profesorado también estará formado en ello.

El segundo objetivo de formación es el de facilitar el acceso a formaciones diferentes a las relacionadas con el puesto de trabajo para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías.

A tal efecto, se reforzará la información de oferta de formación, se revisarán los criterios de acceso a ella y se promoverá la participación de trabajadores en actividades correspondientes a puestos donde su género esté infrarrepresentado.

También se hará un seguimiento de las causas de abandono de los cursos y se dispondrá de información estadística desagregada por sexo sobre los tipos de cursos recibidos por la plantilla.

Retribución

El único objetivo en materia de retribución es estudiar la estructura retributiva de Sodexo, teniendo en cuenta tanto el salario base como los diferentes complementos, para determinar si existen desigualdades por razón de sexo.

Para ello se realizará un análisis de esta información en los diferentes centros de trabajo afectados por los convenios colectivos de aplicación y en caso de descubrir una diferencia salarial por razón de sexo se desarrollará un plan de actuación concreto para corregirlo. También se realizará un seguimiento de la brecha salarial de género y sus causas.

Conciliación

El primer objetivo en este ámbito es el de garantizar la conciliación, informando y haciendo accesibles los derechos de los trabajadores a este respecto.

Para ello, se difundirá un folleto informativo con los derechos y medidas de conciliación de la empresa y se utilizarán los canales internos de la empresa para informar de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias de la plantilla, visibilizando la posibilidad de su disfrute a los varones, así como los derechos de conciliación de las parejas de hecho legalmente reconocidas y de los trabajadores con cualquier tipo de contrato. Se garantizará que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga ningún tipo de discriminación y que las personas que los estén disfrutando sigan pudiendo participar en las promociones y formaciones que se realicen. Por último, se llevará a cabo un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras y se informará a los varones sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.

El segundo objetivo de conciliación es mejorar las medidas legales para facilitarla.

Para ello se establecerá un plan de conciliación para todo el grupo con las mejoras de la legislación, de manera que todos los trabajadores puedan disfrutar de los mismos derechos sin importar el convenio que se aplique en su centro de trabajo. Se facilitará la adaptación de la jornada a los trabajadores que tengan personas a su cargo y se aumentará a tres años el tiempo de excedencia para el cuidado de familiares dependientes, tiempo durante el cual se reservará el puesto de trabajo.

Asimismo, se concederán permisos retribuidos a las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y se garantizará un permiso retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales, así como una excedencia de cuatro a seis meses para esos trámites. La plantilla tendrá el derecho a tres días no retribuidos para asuntos personales. También se dará preferencia para la movilidad geográfica por motivos de cuidados de personas dependientes y se usarán las nuevas tecnologías para evitar continuos viajes o desplazamientos, en la medida de lo posible.

Corresponsabilidad

El principal objetivo de este ámbito es fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Para ello se realizarán campañas informativas sobre estas medidas. También se accederá a promocionar a aquellos que hayan disfrutado de permisos, suspensiones de contrato o excedencias por cuidados de personas dependientes, en caso de igualdad de méritos y capacidades con otro compañero. Por último, se posibilitará la unión del permiso de maternidad o paternidad a las vacaciones tanto del año en curso como del anterior.

Salud laboral

El primer objetivo de salud laboral es eliminar o reducir los riesgos laborales en su origen, tratando de corregirlos y de adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

A tal efecto, se revisará la evolución de riesgos de los puestos de trabajo durante el embarazo y la lactancia para elaborar un listado de los que no suponen riesgo en estos casos y se desarrollará un protocolo específico para ello consensuado con la RLT. Se realizarán campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos feminizados y se evaluarán los riesgos psicosociales desagregados por sexo. También se adaptará el mobiliario al personal para mejorar su bienestar y se hará un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo para analizar los resultados con incisión en los puestos con infrarrepresentación de algún sexo.

El segundo objetivo de salud laboral es promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, se establecerá un protocolo a tal efecto que recoja su definición, y un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras, que se difundirá a toda la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar estas situaciones.

Se realizarán campañas de prevención del acoso sexual, como contra el chantaje sexual o el acoso ambiental y se formará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual. Se garantizará la participación de la RLT de Sodexo en la comisión instructora encargada de tramitar los procedimientos por acoso sexual. También se difundirá la declaración de principios para mostrar el compromiso de la empresa con la eliminación del acoso sexual. Por último, se incluirán cursos de formación de este ámbito a directivos y mandos intermedios, y el departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un informe sobre los casos producidos, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

Comunicación y sensibilización

El primer objetivo de comunicación y sensibilización es revisar, corregir y vigilar el lenguaje dentro de la empresa.

Para conseguirlo, se revisará y corregirá el lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas y de la página web para que no sean sexistas. También se recomendará la redacción de todos los documentos de la empresa y memorias sin el uso de lenguaje sexista. Se facilitarán buzones de sugerencia para la plantilla y se formará al personal encargado de los medios de comunicación y marketing en materia de igualdad y lenguaje no sexista, para lo que se creará una guía sobre este asunto.

El segundo objetivo de comunicación es establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Para ello, se informará a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, creando la sección de “Igualdad de Oportunidades” en los tablones de anuncios. Se introducirá información sobre la política de igualdad en la página web e intranet de la empresa. Se difundirá el Plan de Igualdad en el informe a nivel internacional, así como su ejecución y resultados y se informará a los colaboradores de Sodexo de su compromiso con la igualdad de oportunidades. También se informará de la existencia de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

Violencia de género

El principal objetivo relacionado con la violencia de género es mejorar los derechos de las víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

Para ello, se establecerán convenios de colaboración con asociaciones especializadas y ayuntamientos para contratar a víctimas de violencia de género y se elaborará una guía informativa para minimizar los efectos en los casos de este tipo de violencia. Se informará a la plantilla de los derechos legalmente reconocidos de las víctimas y se garantizará el derecho a traslado de estas con reserva del puesto. Se les ofrecerá ayuda psicológica y se facilitará la adaptación de su jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria para hacer efectiva su protección social integral. También se ayudará económicamente a aquellas que soliciten el traslado de localidad, cubriendo los gastos de mudanza o de alquiler del primer mes. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género serán retribuidas y se informará a la comisión de seguimiento del número de casos tratados (Plan de Igualdad de Sodexo España, 2010).

g) Seguimiento y evaluación

Habiendo profundizado ya en las medidas de actuación concretas para conseguir los objetivos de cada área de la empresa, Sodexo pasa ahora a establecer el seguimiento del Plan. Además de la obligación legal de comunicar los resultados de la aplicación del Plan a la representación legal de los trabajadores, la empresa entiende que la evaluación de la puesta en marcha de todas estas actividades es necesaria para saber si los objetivos han sido alcanzados, así como para conocer las áreas en las que no ha sido así para poder trabajar en su mejora. Este seguimiento se hará de manera regular y simboliza una parte integral y fundamental del Plan de Igualdad de Sodexo.

Para acometer con esta misión, se creará un mes después de la adopción del Plan una Comisión de seguimiento y evaluación, que será la encargada de evaluar el grado del cumplimiento de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad de la empresa. Dicha Comisión será paritaria y estará constituida por 3 representantes de la empresa y 2 representantes de cada organización sindical firmante del Plan (CCOO, UGT, USO, LAB). Las funciones de dicha Comisión serán las de evaluación de las medidas adoptadas, seguimiento del cumplimiento de los objetivos, asesoramiento en el proceso de adopción de las medidas, así como la redacción de un informe anual sobre el grado de avance de la empresa en materia de igualdad de género.

Las atribuciones de la mencionada Comisión serán las de interpretación y seguimiento del Plan de Igualdad, así como el conocimiento y resolución de conflictos derivados de su interpretación. También deberá desarrollar preceptos que las personas negociadoras le

hayan atribuido, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones necesarias. Por último, la comisión de seguimiento deberá conocer los compromisos acordados y su grado de implantación.

h) Arbitraje

Las partes de este Plan de Igualdad acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como al III Acuerdo Interconfederal de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), por lo que se sujetan a sus órganos de mediación y arbitraje (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA). Esta adhesión se aplicará a la solución de conflictos de interpretación y aplicación del Plan de Igualdad a nivel nacional, y en ámbitos inferiores las partes pueden someterse a sistemas extrajudiciales establecidos en las CCAA. En todo caso, a los conflictos que afecten a más de una CCAA, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA) mencionado.

5.6 ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

En el área internacional, Sodexo materializa su compromiso con la igualdad a través del Acuerdo Marco Internacional para la prevención del acoso sexual firmado con la Unión Internacional de Trabajadores/as de la Alimentación Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (UITA) en 2011. En él, ambas partes se comprometen a respetar los derechos humanos fundamentales. Concretamente, ambas están adheridas a la DUDH, los Convenios fundamentales de la OIT y las líneas directrices de la OCDE sobre DDHH.

Figura 5.2: logo del sindicato internacional UITA



Fuente: página web del sindicato UITA

Este AMI se negocia sobre el deseo de ambas partes de promover la diversidad y la inclusión en el trabajo, fomentando así el desarrollo profesional de todos sus individuos, sin distinción de sexo, edad, origen étnico, discapacidad u orientación sexual.

Tras haber establecido este marco legal donde ambas partes se comprometen a negociar y tras haber reconocido la importancia de la prevención del acoso sexual como condición indispensable para mejorar la salud y seguridad en el trabajo, Sodexo reconoce su obligación de hacer cumplir los compromisos acordados en todos los países donde opera, incluso cuando estos sean más favorables que la legislación nacional, siempre en el más estricto cumplimiento de dicha normativa.

Antes de entrar a profundizar en las medidas adoptadas para lograr el objetivo de acabar con el acoso sexual en el lugar de trabajo, Sodexo y UITA ponen en común su entendimiento sobre el acoso sexual y lo que ello supone tanto para la víctima como para el entorno laboral en su conjunto. Se deja claro que se trata de una actuación ilegal en muchos países, que puede causar una profunda angustia y alteración de la salud a la víctima, perturbando igualmente su estabilidad laboral, llegando incluso al abandono del puesto. Aunque está claro que esta forma de violencia afecta de manera desproporcionada a las mujeres, Sodexo tratará de igual manera el acoso contra los hombres o basado en la orientación sexual, sin importar la posición jerárquica de los implicados o su relación contractual con Sodexo, incluidos clientes, consumidores y subcontratistas.

También se contemplan todas las formas en las que se puede manifestar el acoso sexual, desde insultos, comentarios e insinuaciones inapropiadas, hasta actitudes condescendientes con implicaciones sexuales, invitaciones inoportunas, amenazas, gestos inapropiados y, por supuesto, todo contacto físico injustificado como toqueteos, caricias, pellizcos o agresiones físicas.

Además, el acoso sexual en el trabajo puede tener circunstancias agravantes cuando se produce en situaciones previas a la contratación o como condición de conservar el empleo, de mejorar las condiciones de trabajo o de evaluar la carrera laboral.

Ambas partes desean asegurarse de que toda la plantilla sea consciente de los efectos de sus comportamientos, para comprender lo que se espera de ella y saber cómo señalar las situaciones que comprometan la integridad sexual de las trabajadoras. Para ello, se pasa a identificar en este AMI las acciones que se pondrán en práctica en la empresa para erradicar las situaciones de acoso sexual en la empresa.

Las medidas adoptadas en el acuerdo se basan en el principio de tolerancia cero al acoso sexual, que provocará sanciones disciplinarias llegando hasta el despido en los casos que sea necesario y respetando la normativa nacional.

Toda la plantilla recibirá información sobre esta política y sus responsabilidades por parte de Sodexo, mientras que la UITA llevará a cabo actividades de concienciación y capacitación de sus miembros.

Concretamente, las medidas que ambas partes acuerdan adoptar para alcanzar los objetivos propuestos con el debido respeto a los mencionados principios incluyen la introducción de un procedimiento local sobre acoso sexual en el trabajo, que será de conocimiento para toda la plantilla de todos los países donde Sodexo opera, con el fin de denunciar las situaciones de acoso sexual y permitir que sean investigados con confidencialidad y neutralidad. Tanto es así, que toda la información recogida a tal efecto será tratada por personas con formación específica, para efectuar una encuesta honesta e imparcial respecto a los casos detectados.

Igualmente, Sodexo no tolerará represalias o intimidaciones a cualquier trabajador que constate problemas vinculados al acoso sexual, que los denuncie o que participe en los procedimientos concernientes a ellos, siempre que sea de buena fe y sobre la base de hechos reales.

Sodexo se compromete también a trabajar en colaboración con los sindicatos representativos afiliados a la UITA para garantizar que todos sus compromisos de lucha contra el acoso se tengan en cuenta. En el caso de los países donde no hay afiliados a la UITA, este compromiso se utilizará como punto de referencia para implementar medidas para prevenir el acoso sexual.

Por último, Sodexo acuerda incluir una cláusula contra el acoso sexual en el Código de Conducta de Proveedores, informando a sus subcontratistas y proveedores de esta política, y utilizará su influencia para resolver cualquier caso de acoso sexual que pudiera surgir en el marco de sus relaciones con ellos.

A todas estas medidas, se les añade el compromiso de ambas partes de organizar una reunión anual para revisar el alcance de dichas acciones, así como seguir colaborando para la creación de otras medidas de sensibilización y seguimiento. Todo ello con el objetivo de garantizar la eficacia de los acuerdos tomados en este AMI. (Sodexo y UITA, 2011).

5.7 COMPARACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS LEGISLATIVAS

Como se ha podido comprobar, tanto el Plan de Igualdad de Sodexo como su AMI sobre acoso sexual son dos herramientas esenciales para la lucha contra la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Ambos textos, negociados con la representación de los trabajadores de Sodexo, comparten ciertas similitudes, como la puesta en marcha de actividades de formación para la plantilla como punto clave para la consecución de un ambiente de trabajo seguro para las mujeres, ya sea dirigida a los puestos responsables del acceso a la empresa, como a los relacionados con la comunicación, marketing, salud laboral, sin olvidar el tratamiento de información. También dejan claro la importancia de trasladar a la totalidad de la plantilla los acuerdos logrados en ambos casos, así como de las sanciones que pueden acarrear determinados comportamientos que no cumplen con lo establecido en estos y no serán tolerados por Sodexo. Por último, tanto el Plan de Igualdad como el AMI coinciden en el interés de efectuar una evaluación y seguimiento de los resultados obtenidos por sendos mecanismos, encarnados en el primer caso en el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, y por las reuniones anuales entre la UITA y Sodexo en el segundo caso.

Sin embargo, a pesar de que ambos reflejan el compromiso de la empresa en materia de igualdad de género, se reconocen evidentes diferencias entre los textos. A continuación, se comparan ambos instrumentos.

5.7.1 Alcance y exigibilidad

En primer lugar, es fácil comprobar que la principal diferencia entre ambas normativas radica en su alcance. Mientras que las medidas contempladas en el Plan de Igualdad tienen efecto en el territorio nacional español, el AMI de Sodexo se aplica en todos los lugares donde la empresa opere, allá donde tenga filiales y entidades. Esta primera disimilitud se entiende debido a la dificultad que conlleva una negociación colectiva cuando se trata de representar los puntos de vista de los trabajadores de todo el mundo. Cuando estos acuerdos se llevan al nivel nacional, donde la normativa es única y no difiere entre países, es entendible que los resultados sean mucho más completos y satisfactorios para todas las partes involucradas. Además, los Planes de Igualdad constituyen en España normas jurídicas y como tal son exigibles e invocables ante los Tribunales españoles.

5.7.2 Ámbito de aplicación

En segundo lugar, y en relación con el primer aspecto, también se puede comprobar que el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad es considerablemente más amplio, abarcando diversos planos laborales, como la selección y contratación, la promoción y desarrollo profesional, la retribución, la conciliación, etc. Por su parte, el AMI se centra específicamente en la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo. Como ya se ha mencionado, esto se puede deber a que, en el marco de una negociación internacional, donde el número y diversidad de trabajadores y legislación implicados aumenta, resulta más complicado llegar a establecer grandes acuerdos concretos.

5.7.3 Objetivos

A pesar de que la finalidad de ambos textos radique en la consecución de un espacio de trabajo igualitario y seguro para todos sus trabajadores, se constata que el Plan de Igualdad cuenta con ciertos objetivos generales que se desglosan en otros más específicos, que dan lugar a medidas concretas. Esta estructura a partir de objetivos resulta de utilidad para lograr un acuerdo entorno a unas disposiciones más prácticas y enfocadas a la realidad de la empresa que en el caso del AMI, como es el ejemplo del aumento del periodo de excedencias y permisos destinados a la conciliación, la creación de la figura del Agente de Igualdad, las acciones positivas tomadas en el proceso de promoción, etc.

5.7.4 Contenido

En cuanto a las medidas acordadas entre las partes, vemos que el Plan de Igualdad de Sodexo introduce múltiples acciones concretas, en consonancia con los objetivos perseguidos, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, además de prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Por otro lado, se percibe que el AMI se dirige más hacia el tratamiento del acoso sexual a través de medidas correctivas, como asegurar la seguridad en los procesos de denuncia o proteger y atender a las víctimas. El peso que ocupan las medidas preventivas en esta segunda herramienta, como la formación y sensibilización de los trabajadores, es bastante menos representativo que en el caso del Plan de Igualdad, que cuenta con ambos tipos.

De hecho, a pesar de que ambas herramientas integran medidas similares para el tratamiento de los casos de acoso sexual como son la creación de un protocolo de detección y actuación ante este tipo de situaciones y la formación de diferentes integrantes de la empresa en términos de prevención y sensibilización contra el acoso sexual, las diferencias entre las acciones adoptadas son fácilmente observables.

Por un lado, en el Plan de Igualdad se advierte la presencia de medidas concretas para garantizar un amplio abanico de derechos en tanto que víctimas de violencia de género, como la ayuda psicológica y económica, el traslado de centro de trabajo con reserva de plaza, o la retribución de ausencias y retrasos ocasionados por su situación de víctima. Por otro lado, en el AMI estas medidas se centran en el componente internacional del acoso, incorporando una cláusula contra la violencia de género en el Código de Conducta de sus proveedores a nivel mundial o el uso de su influencia como empresa de reconocimiento internacional para interceder en la resolución de casos de violencia de género con terceros.

5.7.5 Conclusiones

En definitiva, a pesar de que se evidencian algunas diferencias entre los textos, ambos plasman perfectamente el compromiso de Sodexo para con la igualdad de género. Las dos normativas son complementarias, y contribuyen a construir un ambiente de trabajo respetuoso, seguro e igualitario para la totalidad de los trabajadores. La convergencia de ambas herramientas pone de manifiesto el enfoque integral que Sodexo desea llevar a cabo para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

También se puede concluir que las leyes españolas son bastante completas y avanzadas en materia de igualdad, ya que establecen el marco legal y de actuación consolidados para implementar la igualdad de oportunidades y de trato en las diferentes áreas de una empresa a través de los Planes de Igualdad.

Sin embargo, si la redacción de un Plan de Igualdad negociado con la RLT ya es de por sí un asunto complicado, al llevar esta situación a un marco internacional, se observa que las dificultades aumentan, debido a la falta de experiencia que hay aún al respecto (la doctrina en este terreno es aún escasa) y a la diversidad de obligaciones laborales exigibles en materia de igualdad que hay en los diferentes países donde opera la empresa, a pesar de existir una voluntad internacional por promover el principio de igualdad.

Además de la dificultad a la hora de cuantificar los trabajadores que desempeñan su empleo en territorio español para alcanzar el mínimo obligatorio de aplicación del Plan de Igualdad, la empresa solo estará obligada a aplicarlo en territorio español, por lo que su uso a nivel internacional es por el momento una práctica voluntaria y solo sería judicialmente exigible si la empresa opta por ampliar su ámbito de aplicación a través de acuerdos colectivos (Selma Penalva, 2022).

5.8 LÍNEAS DE AVANCE DEL PLAN DE IGUALDAD

Aunque la empresa Sodexo ya cuenta con un Plan de Igualdad bastante completo y con un AMI sobre acoso sexual en vigor, siempre existe un margen de mejora, donde se puede avanzar en el fomento de la prevención de las desigualdades de género. Se presentan a continuación algunas de las medidas potenciales que Sodexo podría introducir para mejorar sus herramientas de promoción de la igualdad.

- Ampliar el alcance del Plan de Igualdad a nivel internacional, asegurando que este se ponga en práctica en todas las sedes y unidades de la empresa a nivel mundial, no solamente a nivel nacional. Aprovechando la completitud del Plan de Igualdad de Sodexo España, este podría servir como punto de partida para mejorar la normativa en igualdad en el resto de los países donde la empresa tenga actividad.
- Incorporar un mayor número de objetivos concretos al Plan de Igualdad en función del país o región y su grado de desarrollo en materia de igualdad de género, para continuar mejorando la vida de las trabajadoras y empujar por el avance de las leyes sobre no discriminación en todos los países donde opera. Ser referente de la igualdad allá donde vaya.
- Promover la participación de trabajadores y representantes en todo el proceso de negociación, redacción, implementación y seguimiento del Plan, para asegurar que este se adapte de la mejor manera posible a las necesidades y realidades de cada persona trabajadora de la empresa.
- Reforzar aún más las medidas de protección a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación efectivo y patente para la denuncia, ya que esta es la parte más visible y extrema de entre las situaciones de discriminación que sufren las trabajadoras en el entorno laboral.
- Incluir más medidas específicas para fomentar la igualdad efectiva y real, no solo teórica, en el ámbito laboral. Por ejemplo, en materia de promoción, eliminación de estereotipos de género a través de la sensibilización, la conciliación, etc.

5.9 RECOMENDACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Gracias al análisis del Plan de Igualdad de Sodexo, podemos sacar en claro una serie de recomendaciones transversales para todas aquellas empresas internacionales que deseen o deban implantar un Plan de Igualdad, sin importar su sector de actividad o características.

- Asumir el contexto social actual en el que las cargas familiares recaen de manera mucho más habitual sobre las mujeres, para poder elaborar el Plan desde un punto de partida realista y acorde con la situación actual de las mujeres.
- El compromiso visible y real de la dirección de la empresa en materia de igualdad de género y prevención del acoso sexual ayuda a la implementación del Plan.
- A pesar de que la participación de la RLT en el proceso de implantación del Plan es una obligación para las empresas, el hecho de impulsar a los trabajadores a intervenir en la negociación a través de mecanismos de consulta y diálogo social suscita un mayor compromiso por parte de estos para con la promoción de la igualdad, además de conseguir una verdadera adaptación a su realidad.
- Evitar caer en el error de convertir el Plan de Igualdad en una declaración de intenciones teórica que no incluya medidas reales para avanzar hacia la igualdad, sobre todo en los casos donde no existe obligación legal de elaborarlo, sobre todo tratándose de empresas internacionales (Selma Penalva, 2018).
- Implantar unos objetivos concretos en el Plan, además de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de los resultados logrados para ajustar las medidas en aquellas áreas que necesiten mejoras.
- Formar y sensibilizar a la plantilla, sobre todo a la de RRHH y a los directivos, en igualdad y detección de casos de acoso sexual. Esto contribuye a construir una cultura organizativa amplia y comprensiva con la diversidad.
- Tomar medidas específicas para lograr la igualdad real y no solo teórica, en materia de promoción, conciliación, eliminar estereotipos con la formación...
- Intensificar las medidas de prevención y protección frente al acoso sexual gracias a la existencia de protocolos efectivos de denuncia y atención a las víctimas.
- Adaptar las fases de seguimiento y evaluación a la realidad de la empresa internacional, que será diferente a otras incluso del mismo sector.

- Centrar las medidas del Plan exclusivamente en erradicar la discriminación de género y no en otras problemáticas que, a pesar de generar consecuencias parecidas, no responden a las mismas motivaciones y afectan a colectivos distintos (edad, discapacidad, orientación sexual, etc.). Esto podría provocar confusión o atenuar la eficacia de las acciones llevadas a cabo (Selma Penalva, 2018).
- Equiparar los derechos de igualdad al alza para que todos los trabajadores de la empresa internacional disfruten de aquellos más favorables, de manera que se acerquen distancias entre ordenamientos jurídicos de diferentes países y se intensifique la sensación de unidad entre trabajadores (Selma Penalva, 2022).

Por último, es importante tener en cuenta que el hecho de incorporar un Plan de Igualdad a una empresa repercute positivamente en sus resultados, desde la mejora de la competitividad debido al aumento de la satisfacción de los trabajadores y reducción del absentismo por existir un ambiente de respeto e inclusión, hasta la mejora de la percepción de la empresa como promotora de igualdad (Montes Adalid, 2020).

6. CONCLUSIONES

A partir del trabajo de fin de grado elaborado cabe desarrollar una serie de conclusiones relevantes.

En primer lugar, el camino de las mujeres hacia la igualdad está lleno de retos, y a pesar de haber logrado algunos avances históricos en los últimos años, tanto a nivel social como laboral, aún existen factores que impiden este progreso. Tanto las empresas como los individuos siguen perpetuando comportamientos que están lejos de brindar una igualdad real a las trabajadoras. Es por ello por lo que a lo largo de este trabajo se han examinado exhaustivamente las herramientas legales de la empresa Sodexo, como ejemplo de empresa internacional, relativas a este terreno, obteniendo así una visión integral de las medidas que la empresa implementa con respecto a la igualdad de género.

En segundo lugar, gracias al análisis de la literatura quedan disipadas las dudas en cuanto a las diferencias entre sexo y género, lo que se entiende por discriminación directa e indirecta, igualdad y acoso sexual y por razón de sexo, tanto a nivel nacional como internacional. También se ha contextualizado la situación de la mujer en el mercado laboral gracias a los términos de segregación laboral, suelo pegajoso, techo de cristal y brecha salarial de género. Esto, junto a la baja tasa de empleo de las mujeres en Europa, revelan que en la práctica siguen existiendo multitud de factores que impiden a las mujeres desempeñar un empleo en las mismas condiciones que un hombre. Para empezar, porque los empleos más feminizados son los que peor remuneración tienen y, las pocas que pueden acceder a los trabajos mayoritariamente masculinos, se encontrarán con verdaderas dificultades para ascender jerárquicamente.

Además, en tercer lugar, se ha demostrado que la igualdad retributiva está garantizada a nivel formal, pero en la práctica hay varios elementos que entorpecen esta situación, como la concesión discrecional de complementos salariales, o la imposibilidad de ciertos sectores de mujeres a poder acceder a un empleo a jornada completa o de conciliación, si bien es cierto que las empresas pueden llevar a cabo una serie de acciones positivas para revertir el efecto de la discriminación indirecta en el ámbito laboral.

En cuarto lugar, el análisis de los convenios y la legislación nacional más importante revela las obligaciones de las empresas en términos de igualdad de género y prevención del acoso sexual. Son muchos los textos internacionales que defienden la igualdad como un principio fundamental, como la DUDH o el convenio 111 de la OIT, entre otros.

Aunque a medida que se reduce el foco, se comprueba que las leyes en materia de igualdad de género van siendo más concretas. Por ello, a nivel europeo ya existen directivas que protegen específicamente a los derechos de las trabajadoras, como la directiva de igualdad de retribución y trato (2006/54/CE), la de conciliación laboral y familiar (2019/1158), o la de igualdad de trato entre hombre y mujeres que ejercen una actividad autónoma (2010/41/UE). Igualmente, si se analiza exclusivamente la jurisprudencia nacional se comprueba que este derecho se reconoce en la Constitución y en el ET, además de en la normativa antidiscriminatoria más relevante (LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 15/2022, para la igualdad de trato y no discriminación; o RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro). Esto ha permitido establecer un marco normativo de referencia para evaluar de manera óptima las políticas de Sodexo y su alineación con los estándares nacionales e internacionales.

En quinto lugar, a través del estudio de caso de la empresa Sodexo, y tras examinar en detalle su Plan de Igualdad y su AMI contra el acoso sexual, se ha evidenciado el compromiso de la mencionada compañía con el progreso de la igualdad de género, ya que dispone de un amplio abanico de políticas y acciones a este efecto. En términos comparativos entre los dos instrumentos, se puede destacar la coherencia entre ambos en cuanto al acoso sexual. La empresa pone en marcha un protocolo de actuación ante estos casos en la totalidad de sus oficinas y se encarga de la formación en materia preventiva y de sensibilización ante estas situaciones de gran parte de la plantilla. El esfuerzo de la empresa por abordar esta problemática de manera integral es fácilmente reconocible.

Sin embargo, se han advertido disimilitudes significantes en cuanto al ámbito de aplicación y al contenido de estas herramientas, ya que el Plan de Igualdad se aproxima a una gran parte de las áreas de la empresa, como puede ser la selección, contratación, promoción, retribución, etc. mientras que el AMI se aplica de manera más general a la totalidad de la empresa y su contenido solo se refiere al acoso sexual y por razón de sexo.

De todas formas, a pesar de reconocer la eficacia del Plan de Igualdad como método de promoción de la igualdad de género en las empresas, se ha reparado en que existe un margen de mejora para su implementación, como puede ser el limitado alcance que suponen estas medidas para una empresa que opera en multitud de países o la posibilidad de aumentar los objetivos concretos que faciliten la toma de decisiones en cuanto a medidas específicas.

En conclusión, en este trabajo de fin de grado se ha demostrado la importancia de las buenas prácticas empresariales en lo que a promoción de la igualdad de género se refiere, sobre todo en el contexto del comercio internacional. En el caso estudiado, la empresa Sodexo ha manifestado un sólido compromiso en este respecto, reflejado en la implementación de políticas a tal efecto. No obstante, siempre existen oportunidades de mejora. En este estudio se proporciona una base sólida para futuras investigaciones en este campo y contribuye al progreso de las prácticas equitativas y de fomento de la igualdad en el ámbito laboral del comercio internacional.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Robles, T. (2015). La igualdad efectiva entre hombres y mujeres: desde una perspectiva normativa global y nacional. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 10, 79-104.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966a). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966b). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
- Boldó Roda, C. (2020). *Responsabilidad social corporativa: nuevos retos, nuevas soluciones*. Universitat Jaume I.
- Calvet-Puig, M. D., Lusa-Garcia, A., Martinez-Costa, C., Pons Peregrort, O., y Tura-Solvas, M. (2009). Planes de igualdad por ley: Ventajas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas. *Intangible Capital*, 5(2). <https://doi.org/10.3926/ic.2009.v5n2.p169-182>
- Castaño, C. (1999). Economía y género. *Política y Sociedad*, 32, 23-42.
- Comisión Europea. (s. f.). *Estrategia para la igualdad de género*. Recuperado 7 de marzo de 2023, de https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es#estrategia-para-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-2020-2025
- de la Rica Goiricelaya, S., y Villar, A. (2010). *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral* [Book]. Fundación BBVA.
- Gómez Merayo, R. (2017). Los planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación. En *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de Igualdad* (pp. 22-34).
- López Cumbre, L. (2020). Planes de igualdad: una realidad jurídica con más desarrollo. *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, 36, 36-46.

- Martínez Costa, C., Calvet, M. D., Gallego, I., Lusa, A., Pons, O., Torrens, M. C., y Tura, M. (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Institut Català de les Dones.
- Martínez Cuevas, M. D. (2017). La igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la legislación española y francesa [Bookitem]. En *El Derecho Comparado en la Docencia y la Investigación* (1.ª ed., pp. 491-501). Dykinson.
- Montes Adalid, G. M. (2020). Employer branding digital y la atracción y retención de talento. Especial referencia al Plan de Igualdad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(4), 222-244.
- OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*.
- OIT. (2007, enero 31). *Acuerdo marco internacional: una herramienta para apoyar los derechos en el trabajo*. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_080725/lang--es/index.htm
- OIT. (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*.
- OIT. (2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* - *InfoStories*. <https://ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#pressure>
- Papadakis, K. (2008). Investigaciones sobre el diálogo social transnacional y los acuerdos marco internacionales. *Revista Internacional del Trabajo*, 127(1), 109-115. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2008.00026.x>
- Parlamento Europeo, y Consejo Europeo. (2006, julio 5). Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. *Diario Oficial de la Unión Europea*.
- RAE. (2022a). *género* | *Definición* | *Diccionario de la lengua española* | RAE - ASALE. <https://dle.rae.es/g%C3%A9nero?m=form>
- RAE. (2022b). *igualdad* | *Definición* | *Diccionario de la lengua española* | RAE - ASALE. <https://dle.rae.es/igualdad?m=form>

RAE. (2022c). *sexo* / Definición / Diccionario de la lengua española / RAE - ASALE.

<https://dle.rae.es/sexo>

San Martín Rodríguez, A. (2020). *El camino de la negociación en los Planes de Igualdad (Estatuto de trabajadores, 40 años después)*.

Sánchez Ruiz, I. C., Avilés Hernández, M., y García Escribano, J. J. (2021). Elementos que limitan la implantación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en España. Un análisis cualitativo a través de la Técnica de Grupo Nominal. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales.*, 93, 8-26.

<http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/garciaescribano.pdf>

Sanz Caballero, S. (2009). De la exigencia de igualdad salarial a la política social comunitaria de atención a la maternidad y la conciliación laboral y familiar: cuarenta años de promoción de la igualdad laboral por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas [Article]. *Estudios de economía aplicada*, 27(3), 721-742.

Secretaría del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2010). *Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*.

<http://conventions.coe.int>

Selma Penalva, A. (2018). Los planes de igualdad en la negociación colectiva. En *Las negociación colectiva tras las reformas legales: Especial referencia a Andalucía* (pp. 769-790).

Selma Penalva, A. (2022). El plan de igualdad en la empresa internacional. *Revista Justicia y Trabajo*, 1, 29-56.

Simón Rodríguez, M. E. (2009). Entre el «suelo pegajoso» y el «techo de cristal». En *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias* (pp. 96-107). Narcea Ediciones.

Sodexo. (s. f.-a). *Benefits and Rewards Services: providing experiences that drive engagement*. Recuperado 28 de marzo de 2023, de

<https://www.sodexo.com/en/services/benefits-rewards-services>

Sodexo. (s. f.-b). *Impact on Communities*. Recuperado 28 de marzo de 2023, de

<https://www.sodexo.com/en/corporate-responsibility/impact-on-communities/diversity-equity-inclusion>

- Sodexo. (s. f.-c). *Impact on Environment*. Recuperado 28 de marzo de 2023, de <https://www.sodexo.com/en/corporate-responsibility/impact-on-environment/our-climate-journey>
- Sodexo. (s. f.-d). *Impact on Individuals*. Recuperado 28 de marzo de 2023, de <https://www.sodexo.com/en/corporate-responsibility/impact-on-environment/healthy-sustainable-eating>
- Sodexo. (s. f.-e). *Our awards*. Recuperado 28 de marzo de 2023, de <https://www.sodexo.com/en/about-us/awards>
- Sodexo. (s. f.-f). *Our history*. Recuperado 28 de marzo de 2023, de <https://www.sodexo.com/en/about-us/our-history>
- Sodexo. (s. f.-g). *Sodexo in a nutshell*. Recuperado 28 de marzo de 2023, de <https://www.sodexo.com/en/about-us/sodexo-in-brief>
- Sodexo. (2021). *Sodexo Report Infographic*. www.sodexo.com
- Sodexo, y UITA. (2011). *Compromiso conjunto SODEXO UITA para la prevención del acoso sexual Anexo al Acuerdo Marco Internacional SODEXO-UITA*.
- UGT. (2021). *Informe discriminación salarial*.
- Wirth, L., y OIT. (2001). *Breaking through the glass ceiling: women in management*. Oficina Internacional del Trabajo.

8. ANEXOS

ANEXO I: HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD (8 págs.)

1. Datos registrales de la empresa

- 1.1 **Ámbito Geográfico.** Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.
- 1.2 **Datos de la comisión negociadora.** Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el Plan de Igualdad que se está registrando.
- 1.3 **Titularidad de la empresa.** Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).
- 1.4 **Ámbito Funcional.** Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni la franja).

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- Cuantas empresas incluye el plan.
- Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítems restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

- 1.5 Nombre o razón social de la empresa.
- 1.6 NIF de la empresa.
- 1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos.
- 1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			Total
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			Total
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

No se aplica ningún convenio.

En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- Obligatorio:
 - Por disposición legal.
 - Por convenio colectivo aplicable.
 - Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no ha sido pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

Desde..... Hasta.....

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

3. Datos de la comisión negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- De consultoría externa.
- De la Administración Pública:
 - Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
 - De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4.

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
- El registro salarial (Sí/No).

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.		
Clasificación profesional.		
Formación.		
Promoción profesional.		
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Infrarrepresentación femenina.		
Retribuciones.		
Prevención del acoso sexual.		
Prevención del acoso por razón de sexo.		
Salud laboral desde una perspectiva de género.		
Violencia de género.		
Otras (Especificar).		
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

- ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? SÍ/NO.
- ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? SÍ/NO.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? SÍ/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

- La segregación ocupacional SÍ/NO.
- La segregación vertical SÍ/NO.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

- Mandos intermedios. SÍ/NO.
- Dirección. SÍ/NO.

5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? SÍ/NO.

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

.....

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

- Acoso sexual. SÍ/NO.
- Acoso por razón de género. SÍ/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? SÍ/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? SÍ/NO.

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras

formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SÍ/NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?

En caso afirmativo, estos indicadores son:

- Cuantitativos.
- Cualitativos.

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?»