



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica
Laboral
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso académico 2021 / 2022

PLAN DE IGUALDAD PARA UNA
CONSULTORÍA JURÍDICA
(EQUALITY PLAN FOR A LEGAL
CONSULTANCY)

Realizado por la alumna D^a. LUCÍA GARRIDO PÉREZ.

Tutorizado por la profesora D^a. ADELINA RODRÍGUEZ PACIOS.

ÍNDICE:

ABREVIATURAS.....	5
RESUMEN.....	6
PALABRAS CLAVE	6
ABSTRACT	6
KEY WORDS	6
OBJETO DEL TRABAJO	7
METODOLOGÍA	9
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.	10
1. CONCEPTOS BÁSICOS.....	10
2. IGUALDAD DE GÉNERO.	11
2.1 SEXO, GÉNERO E IGUALDAD DE GÉNERO.	11
2.2 PROTECCIÓN JURÍDICA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.	13
2.2.1 PROTECCIÓN JURÍDICA A NIVEL INTERNACIONAL.	13
2.2.2 PROTECCIÓN JURÍDICA A NIVEL EUROPEO.	15
2.2.3 PROTECCIÓN JURÍDICA A NIVEL NACIONAL.	16
3. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.	18
3.1. TIPOLOGÍA.....	19
3.2 CONSECUENCIAS.....	21
4. LA BRECHA SALARIAL.....	21
5. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	25
6. EL ACOSO SEXUAL.....	26
6.1. MANIFESTACIÓN DEL ACOSO SEXUAL.	27
6.2 CONDUCTAS CONSTITUYENTES DE ACOSO SEXUAL.	28
6.3. ACOSO TÉCNICO O DECLARADO.....	29
CAPÍTULO II: ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD.	31
1. LOS PLANES DE IGUALDAD.....	31
2. ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.	33
CAPÍTULO III: PLAN DE IGUALDAD.....	36
1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.....	36
2. COMISIÓN DE IGUALDAD.....	37
3. DIAGNÓSTICO.....	38
3.1. ASPECTOS CUANTITATIVOS.....	38
3.1.1 TOTALIDAD DE LA PLANTILLA.	38
3.1.2 EDADES	38
3.1.3 TIPO DE CONTRATO, ANTIGÜEDAD Y DEPARTAMENTOS.	38

3.1.4. CATEGORÍAS PROFESIONALES.....	39
3.1.5 DISTRIBUCIÓN SALARIAL.....	39
3.1.6. HORAS TRABAJADAS Y TURNOS.....	40
3.1.7 MOVIMIENTOS DE PERSONAL.....	40
3.1.8. RESPONSABILIDADES FAMILIARES.	41
3.1.9. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.....	41
3.2. ASPECTOS CUALITATIVOS.....	42
3.2.1 CULTURA EMPRESARIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.	42
3.2.2 SELECCIÓN.....	42
3.2.3. FORMACIÓN.....	43
3.2.4. PROMOCIÓN.....	44
3.2.5. POLÍTICA SALARIAL.....	45
3.2.6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.....	45
3.2.7. COMUNICACIÓN.....	45
3.2.8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL.....	46
3.2.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	46
3.2.10. RIESGOS Y SALUD LABORAL.....	46
3.3 ENCUESTA A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.....	47
4. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	48
4.1. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	48
4.2. OBJETIVOS GENERALES.....	49
4.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.....	49
4.3.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	49
4.3.2. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y PROMOCIÓN.....	50
4.3.3. FORMACIÓN.....	50
4.3.4. RETRIBUCIONES.....	51
4.3.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	51
4.3.6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	52
4.3.6. RIESGOS Y SALUD LABORAL.....	52
5. EVALUACIÓN.....	53
CONCLUSIONES.....	54
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS.....	60
1. ASPECTOS CUANTITATIVOS.....	60
2. ASPECTOS CUALITATIVOS.....	79
3 CUESTIONARIO A LAS TRABAJADORAS Y A LOS TRABAJADORES.....	91

ABREVIATURAS

Art. / Arts. : Artículo / Artículos.

E.T.T.: Empresa de Trabajo Temporal.

LGTB: Lesbianas, gays, transexuales y bisexuales.

Nº: Número.

ONU: Organización de Naciones Unidas.

Pág. / Págs.: Página / Páginas.

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

RR.HH.: Recursos Humanos.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Vol.: Volumen.

RESUMEN

Los Planes de Igualdad, de vital importancia hoy en día en el ámbito laboral, suponen un avance para muchas empresas que buscan una total igualdad de trato y oportunidades entre sus miembros.

Por ello, en este trabajo, además de elaborar un Plan de Igualdad para una Consultoría de menos de cincuenta trabajadores, podemos encontrar un estudio de diferentes situaciones que se dan en el mercado laboral relacionadas con la igualdad, lo cual nos lleva a poder plantear interesantes conclusiones.

PALABRAS CLAVE: Plan de Igualdad, igualdad de género, segregación ocupacional, brecha salarial, acoso sexual.

ABSTRACT: The Equality Plans, of vital importance today in the workplace, represent an advance for many companies that seek total equality of treatment and opportunities among their members.

For this reason, in this work, in addition to developing an Equality Plan for a Consultancy with less than fifty workers, we can find a study of different situations that occur in the labor market related to equality, which leads us to be able to propose interesting conclusions.

KEY WORDS: Equality Plan, gender equality, occupational segregation, wage gap, sexual harassment.

OBJETO DEL TRABAJO

La igualdad de género y todo lo que ello conlleva, es un tema que cada día preocupa a más mujeres y hombres. En mi caso, durante todo el Grado en Derecho y, posteriormente, en el Máster en Gestión de Personal y Práctica Laboral, he sentido mucha curiosidad por tan compleja y necesaria meta para nuestra sociedad, llegando a asistir a diversos seminarios y cursos que ha ofrecido la Universidad de León. Por todo esto, me resultó interesante poder enfocar mi Trabajo de Fin de Máster en la realización de un Plan de Igualdad.

Los Planes de Igualdad, entendidos como “un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, supone una gran complejidad debido a la cantidad de datos y variables que debemos tener en cuenta, los cuales he intentado analizar de la mejor manera posible.

Estos planes, los encontramos recogidos en las Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres y el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, de los cuales surge la obligatoriedad de su aplicación en las empresas de más de cincuenta trabajadores, así como la voluntariedad en aquellas que no alcancen tal número de empleados en su plantilla.

Pero para poder entender plenamente por qué es necesario desarrollar este tipo de medidas, me he visto en la necesidad de desarrollar ampliamente diversos supuestos relacionados con esto, empezando por explicar que es la igualdad de género, profundizando principalmente en la protección que se le otorga en todos los niveles debido a su importancia.

A continuación, consideré primordial analizar también, la segregación ocupacional presente en el mercado laboral, analizando su tipología y las repercusiones que esto provoca.

Por supuesto, no podía tampoco dejar de lado un hecho tan grave como la brecha salarial, respecto a la cual realice un análisis sobre las causas principales que provocan que esto ocurra.

Y, por último, estudié el acoso por razón de sexo y sus manifestaciones, así como el acoso sexual en el ámbito laboral, abarcando las formas en las que se presenta, las conductas que constituyen acoso laboral y la diferencia entre el acoso sexual técnico y declarado.

METODOLOGÍA

Para la realización de este trabajo, me he apoyado en una gran diversidad de fuentes, con el fin de obtener la información más actual y detallada. Por ello, dividiría estas en tres categorías:

- En primer lugar, me resulta interesante mencionar la consulta de diversas obras de autoras como Victòria Sau i Sánchez, Sara Barbel Sánchez y Cristina Cuenca Piqueras, las cuales me han ayudado a adentrarme en diversos temas y tener conocimientos más detallados.

Así mismo, me resulta imprescindible mencionar los diversos artículos de revista consultados como, por ejemplo, la Revista Internacional del Trabajo.

- En segundo lugar, como no podría ser de otra manera, he recurrido a diversa normativa, tanto internacional, como europea y nacional, por lo que me he apoyado en multitud de Pactos, Convenios, Leyes, Resoluciones...permitiendo así mostrar en el trabajo la gran protección que recibe la igualdad de género.

No pudiendo faltar, por supuesto, la Constitución Española.

- Y en tercer lugar, he acudido para completar este trabajo, a artículos y estudios proporcionados por diferentes entidades, ya sea a nivel internacional como la Organización Internacional del Trabajo o la Organización de Naciones Unidas, o nacional, como los sindicatos de Comisiones Obreras o la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores.

Todo ello intercalado, me ha permitido completar este trabajo y abordar todos los apartados necesarios.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.

1. CONCEPTOS BÁSICOS.

A modo introductorio, analizaremos diversos conceptos los cuales resulta indispensable conocer para comprender plenamente este trabajo.

- **Machismo:** El machismo es considerado una ideología que aboga por la superioridad del hombre, justificando así su dominio sobre la mujer, además de enaltecer cualidades masculinas como la agresividad y que, a su vez, menosprecia las asociadas generalmente a las mujeres, como por ejemplo, la sumisión o la dependencia¹.
- **Estereotipos de género:** Este término hace referencia al conjunto de creencias y expectativas que se comparten en una sociedad sobre las características que deben poseer tanto hombres como mujeres, entendiendo a estos como grupos separados los cuales son sexual y genéticamente distintos².
- **Androcentrismo:** Éste, hace referencia a una visión del mundo en el cual, el hombre es el centro de toda actividad y valores, es decir, lo masculino es el parámetro de lo humano, surgiendo por lo tanto estereotipos y roles que hombres y mujeres deben cumplir, tanto en la esfera pública como privada. Podríamos resumir esto es una invisibilidad de la mujer y de sus aportaciones realizadas a lo largo de la historia³.
- **Patriarcado:** Sistema de organización social en el cual, los puestos de mayor relevancia se encuentran de manera exclusiva o, en el mejor de los casos, mayoritariamente, ocupados por hombres. Este modelo de organización, a pesar

¹ MORAL DE LA RUBIA, José y RAMOS BASURTO, Sandra. Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*. Año 2016, vol. 22, n° 43, pág.: 37-66.

² PLAN JULIÁN, Isabel, ADAM DONAT, Antoni e BERNABEU DÍAZ, Isabel. Estereotipos y prejuicios de género: factores determinantes en Salud Mental. *Norte de Salud Mental*. Año 2013, vol. 11, n° 46, págs.: 20-28.

³ CUELLAR, Borja. *Conceptos básicos sobre igualdad de género*. 22/04/2022. https://quepiensaunpsicologo.com/psicologia/social/conceptos-basicos-igualdad-de-genero/#que_es_el_patriarcado

de haber estado presente durante toda nuestra historia, debemos tener en cuenta que no siempre se ha dado con la misma intensidad y que, actualmente, es un modelo que se intenta abolir⁴.

- **Feminismo:** Recurriremos para este concepto, a la definición dada por Victòria Sau i Sánchez, la cual lo definió como “un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera”⁵.

2. IGUALDAD DE GÉNERO.

2.1 SEXO, GÉNERO E IGUALDAD DE GÉNERO.

Para abordar un tema tan importante como la igualdad de género, es primordial saber diferenciar los conceptos de sexo y género.

Haciendo referencia al primero de ellos, si recurrimos a la Real Academia Española, encontramos que “sexo” está definido como la “condición orgánica, masculina o femenina, de los animales o las plantas”⁶, lo cual muestra una clara diferencia con el concepto de “género” que viene a significar “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendiendo este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico”⁷.

Profundizando más en su diferenciación, el sexo es estático, es algo dado, lo cual relacionamos con lo biológico (cromosomas, hormonas, genitales), basado en la función reproductiva de cada individuo. En cambio, el género es algo construido, tanto evolutiva

⁴ PULEO, Alicia H. El patriarcado: ¿una organización social superada? *Temas para el debate*. Año 2005, nº 133, págs.: 39-42.

⁵ SAU I SÁNCHEZ, Victòria. *Diccionario ideológico feminista*. 3º edición. Barcelona: Icaria Editorial S.A., 2000.

⁶ Real Academia Española: sexo. 07/04/2022. <https://dle.rae.es/sexo>

⁷ Real Academia Española: género. 07/04/2021. <https://dle.rae.es/g%C3%A9nero>

como psicológicamente y que se relaciona con la identidad, los sentimientos, las convicciones de cada persona.

Como podemos observar, entender que es el género o, a que hace referencia, es un asunto que puede resultar complicado, por lo que es importante remarcar diferentes puntos:

- Es un proceso psicológico, es decir, se forma a través de las vivencias asociadas a ser un hombre o una mujer, lo cual da lugar a una convicción.
- A su vez, es un proceso actitudinal, ya que, en relación con el punto anterior, surge de unos prototipos y roles de género asignados en el momento en el que somos percibidos por nuestro sexo como hombre o mujer.
- Y, además, es un proceso ideológico, ya que toda la sociedad en conjunto, influye para adecuar el comportamiento de cada género a través de la educación, el lenguaje, las costumbres, etc⁸.

En definitiva, podemos concluir que el sexo abarca las características biológicamente determinadas, mientras que, por otro lado, el género es una construcción cultural la cual asociamos con la masculinidad y la feminidad⁹.

Habiendo entendido esto, pasaremos a explicar que es la igualdad de género. Para ello, podemos recurrir a importantes órganos internacionales, como es la UNESCO, la cual entiende que la igualdad, ya sea entre hombres y mujeres o entre niños y niñas, hace referencia a que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades que se les brinden no dependan del sexo con el que nacieron, es decir, deben valorarse sus intereses, necesidades o prioridades¹⁰.

⁸ SÁNCHEZ SÁNCHEZ, Teresa. Sexo y género: una mirada interdisciplinar desde la psicología y la clínica. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. Año 2020, vol. 40, nº 138, págs: 87-104.

⁹ JAYME ZARO, María. La identidad de género. *Revista de Psicoterapia*. Año 1999, vol. 10, nº 40, págs: 5-22.

¹⁰ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: *Índice de disparidad entre hombres y mujeres en los ámbitos político, educativo y laboral y en los marcos legislativos en materia de equidad de género (enfoque objetivo)* 6/04/2022. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

Así mismo, la ONU complementa esta definición remarcando que se trata de un derecho fundamental, el cual, resulta imprescindible para lograr sociedades pacíficas en donde se aproveche totalmente el potencial humano, habiéndose comprobado que el empoderamiento femenino da lugar a una mayor productividad, con su consecuente crecimiento económico¹¹.

2.2 PROTECCIÓN JURÍDICA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

El camino hacia la igualdad de género, la cual hoy en día no encontramos plenamente establecida en nuestra sociedad, ha tenido un gran recorrido histórico, consiguiendo poco a poco hitos reflejados en el ordenamiento jurídico, tanto a nivel internacional, como europeo y nacional. Muchos de estos hitos, como veremos a continuación, están estrechamente relacionados con el derecho laboral.

2.2.1 PROTECCIÓN JURÍDICA A NIVEL INTERNACIONAL.

A nivel internacional es imprescindible mencionar la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, en la cual se recoge en los Arts. 1 y 2 que todos los seres humanos nacen libres, siendo iguales tanto en derechos como en dignidad, por lo que no se podrán hacer distinciones entre ellos basándose en raza, color, sexo, idioma, opinión política, origen, posición económica, nacimiento o alguna otra condición¹².

Posteriormente, en la década de los años 50, se aprueban dos importantes documentos. El primero de ellos, es el Convenio sobre la Igualdad de Remuneración de 1951, el cual recoge en su Art. 1 el deber de igualdad en la remuneración en el trabajo, ya sea éste realizado por una mujer o por un hombre¹³.

¹¹ Naciones Unidas: *Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano*. 20/04/2022. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%2C%20adem%C3%A1s,productividad%20y%20el%20crecimiento%20econ%C3%B3mico>.

¹² Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948: https://cnrha.sanidad.gob.es/documentacion/bioetica/pdf/Universal_Derechos_Humanos.pdf

¹³ Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

En segundo lugar, proclamado siete años después, encontramos el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), el cual, al igual que el anterior, en su Art. 1, recoge que se entenderá que concurre discriminación cuando, entre otros motivos, se anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación por razones de sexo¹⁴.

Continuando con una línea cronológica, en el año 1976, se dan dos Pactos importantes casi consecutivamente. El primero de ellos, en enero, fue el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se establece el derecho a trabajar de todas las personas como una vía de sustento y, respecto al cual, no pueden darse diferencias de salario a trabajo de igual valor, haciendo hincapié en la necesidad de asegurarse de que las mujeres tengan unas condiciones no inferiores a la de los hombres, tal y como se establece en los Arts. 6 y 7¹⁵. Posteriormente, en marzo, se estableció el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el cual, una vez más, se recoge en su Art. 26, que todas las personas son iguales ante la ley y que, por lo tanto, tienen derecho a ser protegidos por esta sin que esté presente ninguna discriminación, haciendo referencia de nuevo al sexo entre los motivos expuestos¹⁶.

A nivel internacional, no podemos olvidar mencionar, por último, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, respecto a la cual, debemos remarcar su importancia al recoger que la discriminación contra la mujer hará referencia a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

¹⁴ Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf

¹⁵ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 3 de enero de 1976:
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

¹⁶ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos del 23 de marzo de 1976:
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Además, los Estados Parte de la Convención, adquirieron un compromiso basado en la adopción de tantas medidas como fuesen necesarias para eliminar dicha discriminación¹⁷.

2.2.2 PROTECCIÓN JURÍDICA A NIVEL EUROPEO.

A nivel europeo, encontramos una gran variedad de herramientas enfocadas a conseguir dicha igualdad.

Debemos comenzar por el Convenio para la Protección de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1979, en el cual, del mismo modo que hemos visto a nivel internacional, se reconoce de nuevo una igualdad en derechos y libertades, haciendo por supuesto referencia al sexo, lo cual podemos observar recogido en su Art. 14¹⁸.

Posteriormente, en el año 1997, se da la Resolución del Parlamento Europeo sobre “Una campaña sobre la tolerancia cero ante la violencia contra la mujer”, de la cual podemos destacar la consideración de violencia masculina contra las mujeres, tanto en entornos familiares, laborales o sociales, los malos tratos, las agresiones sexuales o físicas, la mutilación genital, el incesto, el acoso sexual, el abuso sexual, la trata y la violación, valorándose éstos hechos como un atentado contra sus vidas, seguridad, libertad y dignidad. Por ello, se insta a los Gobiernos a que intervengan a través de su legislación y políticas nacionales¹⁹.

En la década de los dos mil, debemos destacar el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Unión Europea del año 2006, en el cual se plasman seis puntos claves: conseguir la misma independencia económica para hombres y mujeres, la conciliación de la vida privada y la actividad profesional, la representación femenina en la toma de decisiones, la erradicación de todas las formas de violencia de género, la eliminación de los estereotipos de género y la promoción de la igualdad en terceros

¹⁷ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 8 de diciembre de 1979. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

¹⁸ Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales del 10 de diciembre de 1948. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf

¹⁹ Resolución sobre “Una campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra la mujer” del 16 de septiembre de 1997. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51997IP0250:ES:HTML>

países²⁰. A este Plan, le sucedió la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015²¹.

Así mismo, en 2009, podemos encontrar la Resolución del Parlamento Europeo sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, en la cual se insiste a los Estados miembros a que mejoren su legislación y políticas nacionales destinadas a combatir la violencia contra las mujeres, especialmente, a través de planes nacionales basados en un análisis de las implicaciones que esta violencia tiene sobre la igualdad de género²².

Por último, acercándonos ya a la actualidad, debemos destacar el Pacto por la Igualdad de Género 2011-2020 adoptado por el Consejo Europeo y la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. El primero de ellos, reafirma el compromiso en torno a temas como la reducción de desigualdades en empleo y prestaciones sociales, la eliminación de estereotipos de género, potenciar el papel de la mujer en el ámbito público o la promoción de las diversas formas de permisos laborales para hombres y mujeres²³. Por otra parte, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, plasma objetivos parecidos, ya que entre ellos se encuentra la eliminación de la violencia de género, abordar la brecha salarial, incentivar una mayor participación femenina en sectores del trabajo donde podemos encontrar una gran desigualdad o reducir la brecha de género en cuidados y asistencia²⁴.

2.2.3 PROTECCIÓN JURÍDICA A NIVEL NACIONAL.

Respecto a la protección jurídica a nivel nacional, analizaremos la normativa más relevante, pero no abordaremos aquí la legislación relativa a los Planes de Igualdad, ya que lo estudiaremos más adelante.

En primer lugar, por supuesto, está la Constitución española, la cual recoge en su Art.

²⁰ Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Unión Europea del 13 de marzo de 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10404>

²¹ Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 del 21 de septiembre de 2010. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>

²² Resolución del Parlamento Europeo sobre la eliminación de la violencia contra la mujer del 26 de noviembre de 2009. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2009-0098_ES.html

²³ Pacto Europeo por la igualdad de género 2011-2020 del 7 de marzo de 2011. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

²⁴ Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones de libertad e igualdad de cada individuo, así como en su Art. 14, donde se establece que no puede darse ninguna discriminación por nacimiento, raza, religión, opinión, cualquier condición o circunstancia personal o social y, como es lógico, tampoco puede darse en razón al sexo²⁵.

Resulta importante mencionar en orden cronológico, la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, con el fin de buscar un equilibrio entre ambas esferas²⁶ y, en el año 2000, la creación del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres²⁷, cuyo objetivo es conocer la situación de las mujeres en comparación con los hombres, así como analizar el efecto de las políticas institucionales vigentes, con el fin de conocer los cambios que se produzcan²⁸.

Es importante destacar también, la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en la cual, se establece la necesidad de eliminar cualquiera de las formas de discriminación por razón de sexo y, a su vez, de modificar los estereotipos sociales, ya que estos, son uno de los motivos principales de la imposibilidad de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Además, en relación con las organizaciones laborales, definiendo a estas como agentes de desarrollo económico, se entiende que son susceptibles de incorporar medidas para poner fin a las desigualdades dentro del ámbito laboral²⁹.

Más recientemente, es de vital importancia mencionar el Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el cual, destaca por un lado, la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad a las 16 semanas y, por otro lado, la modificación en la bonificación de cuotas de Seguridad Social para autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento,

²⁵ Constitución Española de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

²⁶ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

²⁷ Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-18754>

²⁸ Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. 23/04/2022. <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/home.htm>

²⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia³⁰.

Finalmente, cabe destacar el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo fin radica en la igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva, mediante la elaboración de mecanismos de identificación y posterior corrección de desigualdades³¹.

3. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

La segregación ocupacional podemos definirla como “una característica del mercado laboral consistente en una concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, reflejando un reparto desigual del empleo masculino y femenino”³².

Como resultado del estudio de este fenómeno, han surgido dos corrientes, las cuales se denominan “teorías neoclásicas” o “teorías económicas” y “teorías feministas o de la segmentación” o “teorías socio-sexuales”.

La primera de ellas, defiende que la segregación ocupacional surge como consecuencia de la falta de inversión en adquisición de capital humano por parte de las mujeres como consecuencia, entre otros motivos, por la asunción de mayores responsabilidades familiares y domésticas y sus consecuentes interrupciones en la vida laboral, lo cual a su vez provoca que esta sea más corta que la que generalmente tendría un hombre.

Podríamos resumir esta teoría en una cuestión de eficiencia para el mercado laboral y una consecuencia de un mal equilibrio entre la vida laboral y personal³³. No obstante, debemos mencionar el creciente avance tanto en cualificación como en participación y

³⁰ Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

³¹ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

³² LÓPEZ MARTÍNEZ, María, NICOLÁS MARTÍNEZ, Catalina, RIQUELME PEREA, Prudencio José y VIVES RAMÍREZ, Nerea. Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea. *Prisma Social*. Año 2019, nº 26, págs.: 159-182.

³³ Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral de la Región de Murcia. [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6636&IDTIPO=246&RASTRO=c\\$m47036,5830](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6636&IDTIPO=246&RASTRO=c$m47036,5830)

experiencia por parte de las mujeres en las últimas décadas debido a la mejora en el reparto de tareas y a la caída drástica de la natalidad³⁴.

La segunda de ellas, siendo la que más apoyo recibe, en cambio, mantienen que la segregación ocupacional surge como consecuencia del papel secundario que ocupan las mujeres tanto en la sociedad, como dentro de las familias, debido a que recae sobre ellas el cuidado de familiares y de tareas domésticas, mientras que, por otro lado, se le otorga al hombre la responsabilidad de ser el sustento económico de la familia. Podemos encontrar similitudes con la corriente anterior, pero ésta, recalca la importancia del papel sociocultural, dado que en el momento en el que la mujer se incorpora al mercado de trabajo, en muchos casos, lo hace para llevar a cabo tareas relacionadas con las que desarrolla en el ámbito privado³⁵.

A esto, además, debemos sumarle los estereotipos asociados tanto positiva como negativamente a la mujer. Entre los positivos, podemos mencionar la disposición a ocuparse de terceras personas, lo cual observamos en su dedicación a trabajos como el de enfermera o maestra, la mayor agilidad, reflejado en la dedicación casi exclusiva de la mujer a la costura o en la creencia de ser más honradas, rasgo favorable en trabajos de cajera o vendedora. Por otro lado, de forma negativa, encontraríamos la menor fuerza física, la menor disposición a viajar o menor disposición para afrontar situaciones peligrosas³⁶.

3.1. TIPOLOGÍA.

Dentro de la segregación ocupacional, podemos encontrar dos tipos: la segregación horizontal y la segregación vertical.

Comenzando por la segregación horizontal, debemos entender esta como un concepto laboral el cual viene a explicar la distribución desigual de hombres y mujeres en cada sector productivo. Esto, en la mayoría de las ocasiones tiene como consecuencia la

³⁴ LÓPEZ MARTÍNEZ, María, NICOLÁS MARTÍNEZ, Catalina, RIQUELME PEREA, Prudencio José y VIVES RAMÍREZ, Nerea. Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea. *Prisma Social*. Año 2019, nº 26, págs.: 159-182.

³⁵ Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral de la Región de Murcia. [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6636&IDTIPO=246&RASTRO=c\\$m47036,5830](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6636&IDTIPO=246&RASTRO=c$m47036,5830)

³⁶ ANKER, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*. Año 1997, vol. 116, núm 3, págs.: 343-370.

ocupación de las mujeres de puestos de trabajo con más baja remuneración y que corresponden con las actividades que tradicionalmente vienen desarrollando en el ámbito doméstico. A modo de ejemplificación de éste fenómeno, podemos observar que asciende hasta un 70% - 80% más el número de hombres que se dedican a la construcción, industria e ingeniería, frente a los dos tercios de ocupación de mujeres en estudios como la educación o humanidades.

Por otro lado, la segregación vertical viene a significar la ocupación por las mujeres de los puestos más bajos en una jerarquía piramidal dentro de las diferentes actividades³⁷, lo cual se puede observar, por ejemplo, en que el 87% de las empresas a nivel global, tan solo tienen a una mujer en su alta dirección, lo cual, da lugar a que éstas tan solo ocupan un 29% de dichos puestos. Estos datos, apenas varían si nos referimos concretamente a la Unión Europea, siendo los porcentajes de 84% y 28% respectivamente³⁸.

Respecto a este último, resulta de vital importancia mencionar su relación con los términos “techo de cristal” y “techo de cemento”. El primero de ellos, trata de explicar por qué, pese a que muchas mujeres poseen las capacidades exigidas para ocupar puestos de poder, no alcanzan dicha posición, es decir, se encuentran ante un techo invisible que les impide acceder a puestos influyentes en los que se tomen decisiones³⁹. Por otro lado, el “techo de cemento”, es autoimpuesto por las mujeres, basado en el coste que esto tendría para su vida personal y familiar, así como por la falta de confianza en sí mismas que las impide verse capacitadas para dichos puestos, aunque su formación indique lo contrario⁴⁰.

³⁷ Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones: *Segregación horizontal*. 29/04/2022. <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/glosario/item/114-segregacion-horizontal>

³⁸ Decimoquinta Edición del “Informe Woman in Business” de Grant Thornton (2019). <https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2019/women-in-business-2019-hacia-un-avance-real.pdf>

³⁹ BERBEL SÁNCHEZ, Sara. *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. 1º edición. Barcelona: Editorial UOC, 2014.

⁴⁰ CHINCHILLA, Nuria. *¿Techo de cristal o techo de cemento?* 29/04/2022. <https://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2012/12/techo-de-cristal-o-de-techo-de-cemento/>

3.2 CONSECUENCIAS.

Las consecuencias que podemos observar respecto a la existencia de la segregación ocupacional son principalmente dos.

La primera de ellas, es su afectación negativa al mercado de trabajo a raíz de la rigidez que éste presenta respecto a la movilidad entre ocupaciones, ya que recordemos, se separan en dos categorías, las que comúnmente se denominan masculinas o femeninas.

Y, la segunda de ellas, recae sobre las mujeres, ya que la ocupación de puestos feminizados, acarrea consigo un perjuicio en los ingresos económicos en comparación con los que reciben los hombres, lo cual, a su vez, desencadena en una peor situación económica, social y educativa⁴¹.

Esto último, nos da pie a mencionar la denominada “brecha salarial”, la cual analizaremos en profundidad a continuación, dedicándole un apartado entero a éste fenómeno tan importante respecto a la igualdad de género y, cómo no, a la segregación laboral.

4. LA BRECHA SALARIAL.

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres⁴². Debemos puntualizar, que esta brecha salarial puede ser o no ajustada.

Si nos referimos a brecha salarial no ajustada, esta hace referencia a la diferencia salarial por hora entre hombres y mujeres sin tener en cuenta las características laborales y socioeconómicas de cada uno de ellos, mientras que brecha salarial ajustada viene a significar lo contrario, es decir, mide esta diferencia teniendo en cuenta las diferencias existentes laboral y socioeconómicamente.

⁴¹ Gobierno de Extremadura, Consejería de Salud y Política Social: *Guía de orientación y empoderamiento para mujeres que eligen profesiones masculinizadas*. 30/04/2022. https://ciudadano.gobex.es/documents/1373516/0/rompiendo_moldes.pdf/2e12b9f4-8a3f-4ff7-8888-eb6ce299db74

⁴² Organización de Naciones Unidas Mujeres: *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. 30/04/2022. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

Respecto a su regulación, debemos destacar a nivel nacional, por supuesto la Constitución, en sus Arts. 9.2 y 14, relativos a la igualdad real y prohibición de discriminación y a la igualdad ante la Ley respectivamente⁴³, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo propósito es el establecimiento de medidas para que dicho derecho a la igualdad y no discriminación sean efectivos⁴⁴.

Por supuesto, son diversos los factores que influyen para que se produzca este fenómeno, los cuales los podemos dividir en:

- Características socioeconómicas, donde encontramos la edad, la antigüedad y la formación.
- Características del puesto de trabajo, como el tipo de contrato, la jornada y el sector de actividad.
- Y, características socioculturales, como la maternidad⁴⁵.

Para conocer más acerca de estas características, comenzaremos profundizando las relativas a los aspectos socioeconómicos.

El primer lugar, podemos analizar la edad, la cual, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2021, provoca un aumento de la brecha salarial conforme esta se incrementa, siendo tan solo de un 4,6% entre personas trabajadores en la franja de edad de los 25 a los 34 años, creciendo hasta un 18,2% en la franja de edad de los 55 a los 64 años y siendo de un 34,3% cuando se superan los 65 años. Esto, por supuesto, está influenciado por el papel que ocupa la mujer en el ámbito doméstico, la cual es en la mayoría de los casos la encargada de asumir dichas

⁴³ Constitución Española de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

⁴⁴ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

⁴⁵ Confederación Española de Organizaciones Empresariales: *Análisis de la brecha salarial de género en España*. 01/05/2022. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

responsabilidades, así como su ocupación en sectores con ingresos bajos y su escasa presencia en puestos directivos⁴⁶. En el caso de las mujeres ancianas, también podemos ver reflejada esta brecha en las pensiones por jubilación, las cuales tienden a ser inferiores a las de los hombres como consecuencia de las dificultades para acceder al mundo laboral y además, tener que compatibilizar esto con las responsabilidades domésticas y familiares⁴⁷.

En segundo lugar y en relación con la edad, encontramos la antigüedad. Debido a que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido progresiva en las últimas décadas, esto ha provocado que cuenten con una antigüedad media inferior a la de los hombres. Respecto a la brecha salarial, si comparamos a hombres y mujeres, sin tener en cuenta otros factores, observamos que ésta aumenta conforme lo hace la antigüedad⁴⁸.

Por último, respecto a la formación, podemos observar que a pesar de los informes positivos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el cual en el año 2019 estableció que en España, la tasa de población entre los 25 y los 64 años con estudios superiores (grado, licenciatura o doctorado) es del 60,2%, esto no se ve reflejado en la equidad de salarios, ya que se estima que las mujeres sin formación reciben un tercio menos de salario que los hombres, siendo la diferencia de un cuarto menos en los supuestos en los que las mujeres cuentan con dicha educación superior⁴⁹.

Pasando ahora a las características del puesto de trabajo, destaca la influencia de la brecha salarial en relación al tipo de contrato y la jornada, ya que según la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en el año 2021 (con datos del año 2019), se estima que el salario medio de los hombres con un contrato indefinido era de 29.539,81 euros, frente a los 23.128,70 euros de salario medio de las mujeres, lo cual provoca una

⁴⁶ Observatorio de la Igualdad y el Empleo: *La edad y la brecha salarial entre mujeres y hombres*. 01/05/2022. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/igualdadsalarialfm-la-edad-y-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres/>

⁴⁷ Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España: *La discriminación salarial más allá de la jubilación. Brecha salarial en las pensiones*. 14/05/2022. https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_pensiones_mujer-ok.pdf

⁴⁸ Confederación Española de Organizaciones Empresariales: *Análisis de la brecha salarial de género en España*. 01/05/2022. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

⁴⁹ Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores: *La brecha salarial se perpetúa, independientemente del nivel de formación*. 01/05/2022. <https://www.ugt.es/la-brecha-salarial-se-perpetua-independientemente-del-nivel-de-formacion>

brecha salarial de un 21,7%, disminuyendo esta a un 7,15% en los contratos temporales, siendo, en este tipo de contratos el salario medio de los hombres de 18.585,62 euros y de 17.256,9 euros el de las mujeres.

Además, el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es del 24,88%, frente al 7,37% en el caso de los hombres, siendo el 27,21% de los contratos de las mujeres temporales, disminuyendo ligeramente en el supuesto de los hombres con un 25,39%⁵⁰.

Esta discriminación, ha sido reconocida incluso por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el cual reconoció en el año 2019 a través de una sentencia, que la Ley de Seguridad Social establece un sistema de cálculo de la pensión por jubilación cuya base reguladora era inferior en los casos de trabajadores a tiempo parcial, lo cual discrimina de manera indirecta a las mujeres a ser estas quienes trabajan en mayor porcentaje en esta modalidad⁵¹.

Pasando a la relación de la brecha salarial con la rama de la actividad, esta surge debido a que los trabajos asociados cultural e históricamente a las mujeres, por lo general, cuentan con salarios más bajos, como los trabajos de servicios domésticos, de limpieza, tareas administrativas o docencia⁵². Esto, podemos observarlo en el hecho de que el 36% de las mujeres trabaja en ocupaciones cuyo salario medio anual no alcanza los 15.000 euros, mientras que ninguna ocupación masculinizada está por debajo de esta cantidad, así como el hecho de que el 18% de las mujeres, frente al 15% de los hombres, tienen ocupaciones cuyo salario medio se encuentra entre los 15.000 y 19.999 euros anuales, creciendo esta diferencia conforme lo hace el salario medio anual, ya que en la franja de los 20.000 a 30.000 euros, encontramos un 23% de mujeres frente a un 55% de hombres, siendo finalmente, en salarios medios superiores a 30.000 euros anuales, el porcentaje de 21% de mujeres en contraposición del 30% de hombres⁵³.

⁵⁰ Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores: *La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres*. 05/05/2022. https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_brecha_salarial_2022_dia_de_la_mujer.pdf

⁵¹ Sentencia de Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Novena). Caso V.V.L. contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Sentencia de 8 de mayo de 2019. TJCE 2019/83.

⁵² Organización Internacional del Trabajo: *Las mujeres constituyen el grueso de los trabajadores más pobres*. 05/05/2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008423/lang-es/index.htm

⁵³ Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras: *Cuentas claras para acabar con la brecha salarial*. 05/05/2022. <https://www.ccoo.es/d6358833d528a8efd7ef9ec0c12e8fc3000001.pdf>

Por último, en relación con las características socioculturales, podemos encontrar la infravaloración del trabajo y las capacidades femeninas, lo cual provoca como consecuencia peores condiciones salariales, a la vez que se valora de una forma más positiva los trabajos masculinizados en los que, por ejemplo, es importante la fuerza como característica propia de los hombres. Así mismo, los roles de género influyen en la elección de los estudios que eligen las mujeres y la forma en la que esto condiciona su posición en el mercado laboral.

Por supuesto, no podemos olvidar mencionar en este apartado, la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que provoca una disminución en horas trabajadas por parte de las mujeres para poder hacerse cargo de responsabilidades familiares y tareas domésticas en una proporción muy dispar a la de los hombres. Es interesante destacar que aunque los hombres realizan más horas en el lugar de trabajo que las mujeres, si realizamos un cálculo del total de horas dedicadas al trabajo asalariado y doméstico, son las mujeres quienes acumulan jornadas más largas⁵⁴.

5. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso por razón de sexo se recoge en el Art 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, donde se establece que “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”⁵⁵.

Al igual que el acoso sexual, el cual estudiaremos a continuación, se encuentran sancionados, tanto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, donde ambos se consideran infracciones muy graves por parte del acosador, pudiendo ser apartado de la empresa mediante un despido disciplinario, siendo a su vez, constituyente

⁵⁴ Comisión Europea: *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. 05/05/2022.

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

⁵⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

de causa justa para que la víctima solicite una resolución del contrato de trabajo⁵⁶.

Una vez estudiado su marco normativo, podemos pasar a analizar las conductas que constituyen el acoso por razón de sexo, entre las cuales, encontramos las siguientes:

- Las conductas discriminatorias basadas en el simple hecho de ser hombre o mujer.
- Las bromas o comentarios acerca de las personas que realizan tareas feminizadas o masculinizadas cuando son llevadas a cabo por el sexo contrario.
- Denigrar u ofender utilizando el humor sexista.
- Ridiculizar o realizar desprecios hacia las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una mujer, así como personas pertenecientes al colectivo LGTB.
- Valorar de manera negativa, menospreciando o de forma sesgada el trabajo realizado por una persona dependiendo de su sexo u orientación sexual.
- Así como la asignación de trabajos o tareas que se encuentran por debajo de las capacidades profesionales o competencias de la persona⁵⁷.

6. EL ACOSO SEXUAL.

El concepto de acoso sexual surge en la década de los setenta en Estados Unidos como consecuencia al despido de mujeres a lo largo de todo el país como represalia al negarse a mantener relaciones sexuales con sus jefes, término que el movimiento feminista utilizó para hacer referencia a “una conducta intrusiva e indeseada de los hombres sobre

⁵⁶ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: *Acoso sexual y por razón de sexo, ¿conoce tus derechos!* 07/05/2022.

https://www.igualdadempresa.es/DIE/jornadas/monograficos/docs/acoso_sexual_y_acoso_por_razon_de_sexo_conoce_tus_derechos.pdf

⁵⁷ Estudio promovido y coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras: *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España.* 07/05/2022.
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacososexual1.pdf>

la vida de las mujeres”⁵⁸.

En la actualidad, este término a sufrido cambios, recogiénose en el Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual establece que “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”⁵⁹.

Siendo además penado en el Código Penal español, concretamente en el Art. 184, en el cual se establece que el acosador será castigado con penas de tres a cinco meses de prisión o una multa de seis a diez meses, agravándose más la pena en los supuestos en los que el autor ostente una posición de superioridad sobre la víctima o anuncie, expresa o tácitamente, un mal relacionado con la víctima, aumentando de cinco a siete meses de prisión y la multa de diez a catorce meses. Esta pena se aumentará en ambos casos si la víctima, además, es especialmente vulnerable⁶⁰.

6.1. MANIFESTACIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

El acoso sexual puede presentarse, principalmente, de dos maneras: como un chantaje o como un acoso ambiental.

La primera de las formas, el chantaje, también es denominado como “acoso de intercambio”, el cual “se produce por una persona de superior jerarquía – empresario, su representante legal o personal directivo de la empresa, o una persona que, sin serlo, puede influir en las decisiones de un personal jerárquico- e implica que la aceptación o negativa de la víctima a realizar un acto de contenido sexual puede tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada: en el mantenimiento del empleo, la formación o promoción profesional, el salario, etc”.

⁵⁸ CUENCA PIQUERAS, Cristina. *El acoso sexual: un aspecto olvidado de la violencia de género*. 1º edición. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2017.

⁵⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁶⁰ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

Por lo tanto, destaca en esta tipología el hecho de que el acosador será siempre un sujeto con poder de influencia, pudiendo presentarse el chantaje de forma implícita o explícita, dándose el primero de ellos cuando la persona trabajadora no lo ha sufrido directamente, pero otros miembros del personal de la empresa han conseguido mejoras laborales tras la aceptación de dicho chantaje, por lo que, en el caso de no aceptarlo, se encontrará en una situación de desventaja frente al resto de compañeros. Por el contrario, el explícito, como su propio nombre indica, podemos observarlo en las situaciones en las que se propone, solicita o da el requerimiento sexual directamente hacia la víctima.

Continuando con el acoso sexual ambiental, se caracteriza en que “los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, generar un contexto intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo”.

Debemos destacar de esta modalidad que, a diferencia de la anterior, no necesariamente tiene que producirse por una persona con influencia sobre la víctima, ya que puede ser acosador cualquier compañero de trabajo, clientes o incluso terceras personas que mantengan una relación con la empresa⁶¹.

6.2 CONDUCTAS CONSTITUYENTES DE ACOSO SEXUAL.

Las conductas constituyentes de acoso sexual podemos clasificarlas en tres categorías:

- **Conductas verbales:** En esta categoría podemos encontrar comentarios de índole sexual, propagación de rumores de contenido sexual acerca de la víctima, llamadas telefónicas con comentarios ofensivos o la realización de bromas de carácter sexual.
- **Conductas no verbales:** Por su parte, en esta categoría, podemos encontrar, por ejemplo, la realización de gestos con connotación sexual, los silbidos, miradas sexuales o la exposición de fotografías pornográficas.

⁶¹ Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía: *Guía sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo*. 05/05/2022. <https://andalucia.ccoo.es/85c31d661a28ee70b3cd7b3c9575c493000057.pdf>

- **Conductas físicas:** La forma más explícita de acoso sexual, en la cual podemos recoger los manoseos, tirones de ropa, forzar a la víctima a besar al acosador o tocar los órganos sexuales de la víctima simulando un descuido o accidente⁶².

6.3. ACOSO TÉCNICO O DECLARADO.

El acoso sexual declarado hace referencia al “porcentaje de personas que declaran haber sido objeto de acoso sexual”, mientras que, por otro lado, el acoso sexual tácito, expresa el “porcentaje de personas que manifiestan haber experimentado alguna situación en el marco de las conductas sexuales incluidas en los catálogos, independientemente de que lo etiqueten como acoso sexual”⁶³.

Cronológicamente se han realizado diversos estudios para conocer el porcentaje de trabajadores que han sufrido acoso sexual. En el año 2000, Comisiones Obreras realizó una encuesta a 1.004 personas ocupadas de más de 16 años, obteniendo como resultado que un 14,5% (18,3% mujeres y 8,8% hombres) habían sido víctimas, destacando que dos de cada tres encuestados no reconocía los hechos como acoso.

Más adelante, en el año 2006, encontramos el estudio realizado por el Instituto de la Mujer, en el cual se encuestó a 2.007 mujeres, observando un porcentaje casi idéntico al obtenido seis años antes, donde un 14,9% admite haber sufrido un acoso sexual técnico, siendo del 9,9% las que asumen haber sufrido un acoso sexual declarado.

Ya en el año 2019, se realizó la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer, la cual fue publicada un año más tarde aportando datos más concretos, ya que recoge que un 40,6% de las mujeres admitía haber sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, un 18,1% en los últimos cuatro años y un 10,2% en los últimos doce meses. Además, recoge información sobre el acoso reiterado, mostrando un resultado de un 15,2%.

Finalmente, en el año 2021, de nuevo Comisiones Obreras publica un interesante estudio en el que se recogen datos relativos al acoso sexual y por razón de sexo, donde

⁶² Organización Internacional del Trabajo: *El hostigamiento o acoso sexual*. 05/05/2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

⁶³ PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen. Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Año 2013, vol. 31, núm. 1, págs.: 195-219.

podemos observar diversos hechos particulares, como es que el 68% de este tipo de acoso se produce en el sector privado, frente a un 32% en el público.

De las trabajadoras en el sector privado, a su vez, un 41% de ellas tenía un contrato temporal frente al 59% de indefinidas. Muestra, además, que las víctimas suelen ser en un 53% solteras, un 34% están casadas o conviven con su pareja, un 6% divorciadas y tan solo un 1% viudas.

Resulta interesante también, las variaciones que se producen en cuanto a la edad, ya que un 32% tienen entre 26 y 35 años, un 21% entre 36 y 44, un 10% entre 45 y 54 y disminuye hasta el 2% en mayores de 55⁶⁴.

⁶⁴ Estudio promovido y coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras: *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. 07/05/2022. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacoso sexual1.pdf>

CAPÍTULO II: ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD.

1. LOS PLANES DE IGUALDAD.

Los Planes de Igualdad podemos encontrarlos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, aunque debemos tener en cuenta que ésta fue sometido a modificaciones a partir del Real Decreto-Ley 6/2019.

Tal y como se recoge en el Capítulo III, concretamente en el Art. 45, “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”, por lo que, como consecuencia a esto, se dictamina la necesidad de elaboración de Planes de Igualdad, los cuales encontramos definidos en el Art. 46 como “un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, añadiendo, además, la necesidad de realizar un diagnóstico negociado con la representación legal de los trabajadores, el cual debe abordar, por lo menos, los siguientes apartados:

- El proceso de selección y contratación.
- La clasificación del personal.
- La formación.
- La promoción profesional.
- Las condiciones de trabajado, donde se incluye la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- La infrarrepresentación femenina.
- Las retribuciones.
- Y, por último, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo⁶⁵.

Además, debemos destacar, que en la modificación realizada en el año 2019, se establecieron plazos para la implantación de Planes de Igualdad en relación al tamaño de la empresa, dictándose que las empresas de entre ciento cincuenta y doscientos cincuenta trabajadores, tendrían un plazo de un año para la aprobación de su propio Plan de Igualdad, ampliándose este plazo a los dos años en los supuestos en los que las empresas tenga entre cien y ciento cincuenta trabajadores y, por último, siendo de tres años para las empresas que tuvieran entre cincuenta y cien trabajadores⁶⁶.

En el caso de las empresas de menos trabajadores, como ocurre con la consultoría sobre la que versará el Plan de Igualdad en este trabajo, encontramos en el Art 49 del Real Decreto Ley 3/2007, que presenta un carácter voluntario, por lo que, como medida para fomentar su implantación, se recoge que el Gobierno establecerá medidas de fomento, es decir, subvenciones⁶⁷.

Debemos destacar también, el reconocimiento con el distintivo de “Igualdad empresarial” por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a aquellas empresas en las que se apliquen políticas de igualdad de trato y oportunidades, recogido en el Art. 50 de dicha Ley. Este distintivo, podrá ser utilizado por las empresas en el tráfico comercial, así como para fines publicitarios.

Podrán optar a éste distintivo tanto empresas públicas como privadas y se tendrá en cuenta para su reconocimiento diversos criterios, como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la dirección, así como en los diferentes grupos y categorías

⁶⁵ Real Decreto Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁶⁶ Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

⁶⁷ Real Decreto Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

profesionales de la empresa, la aplicación de Planes de Igualdad, el uso de publicidad no sexista, medidas innovadoras para fomentar la igualdad dentro de la empresa, etc. Así mismo, será el propio Ministerio quien se encargue de controlar a las empresas a las que se les haya otorgado tal reconocimiento, asegurándose de la aplicación de las políticas que le han otorgado tal categoría⁶⁸.

Finalmente, debemos mencionar el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de colectivos de trabajo, en el cual, podemos encontrar importante información, como por ejemplo, el modo de recuento del número de personas que trabajan en la empresa, las competencias que posee la Comisión Negociadora o los plazos en los que se deberá llevar a cabo la negociación⁶⁹.

2. ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

A modo introductorio, debemos destacar las características que, conforme al “Manual para la elaboración de Planes de Igualdad”, proporcionado por el Ministerio de Igualdad, deben recoger todos los Planes de Igualdad.

- Deben ser colectivos-integrales, es decir, deben pretender incidir de una forma positiva en toda la plantilla en su conjunto, no solo en las mujeres.
- Así mismo, deben ser transversales, abarcando todas las áreas de la empresa.
- Estará sometido a cambios constantes y debe progresar conforme a las necesidades que presente la empresa, por lo que tendrá que ser dinámico.
- Su objetivo final será la igualdad, por lo que esta se tendrá que alcanzar mediante el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

⁶⁸ Real Decreto Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁶⁹ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de colectivos de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

- En relación con lo anterior, será flexible, se elaborará a medida de la empresa.
- Y, finalmente, destaca su carácter temporal, ya que estará vigente hasta que dicha igualdad entre mujeres y hombres sea real.

Así mismo, dicho Manual nos especifica las fases que se deben seguir para su elaboración, las cuales se dividen de la siguiente manera:

- Primera fase: recoge el compromiso de la organización, abarcando la decisión, comunicación a toda la plantilla de dicha decisión y establecimiento del equipo de trabajo.
- Segunda fase: en la cual encontramos el Comité o Comisión Permanente de Igualdad, es decir, la creación del equipo de trabajo, la cual debe estar conformada de manera paritaria entre la empresa y los representantes de las trabajadoras y trabajadores, siendo recomendable que, por el lado de la empresa, formen parte personas que se encuentren en puestos influyentes.
- Tercera fase: el diagnóstico, incluyéndose aquí la planificación, la recogida de información y los análisis y presentaciones de propuestas. Se realizará un análisis cuantitativo, cualitativo y una encuesta a las trabajadoras y trabajadores.
- Cuarta fase: la programación, es decir, la elaboración del Plan de Igualdad en sí mismo, donde se establecerán tanto los objetivos a largo plazo, como los objetivos concretos y las medidas que se adoptarán para conseguirlos.
- Quinta fase: la implantación, donde se llevará a cabo una ejecución de las decisiones pactadas, se comunicarán estas y se realizará un control y seguimiento de las mismas.
- Sexta fase: la evaluación, en la cual se analizarán los resultados y, en el caso de encontrar fallos, se plantearán las mejoras necesarias. Este apartado, además, se divide en tres ejes:

- En primer lugar, se realiza una evaluación de resultados, donde se mide el grado de cumplimiento de los objetivos y el nivel de corrección de las desigualdades que se hayan detectado.
- En segundo lugar, se da una evaluación del proceso, donde se analiza el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, las dificultades encontradas y la gravedad de estas, así como los cambios producidos.
- Y, en tercer lugar, se da una evaluación de impacto, donde se mide el grado de proximidad a la igualdad de oportunidades en la empresa, los cambios en la cultura de esta que se han producido y un estudio sobre la reducción de los desequilibrios en presencia y participación de mujeres y hombres.⁷⁰.

⁷⁰ Ministerio de Igualdad: *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*. 17/05/2022. <https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Manual%20para%20elaborar%20un%20Plan%20de%20Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>

CAPÍTULO III: PLAN DE IGUALDAD

Resulta de vital importancia en este apartado, señalar que tanto el nombre de la entidad, como el de cualquier persona que sea mencionada y sus firmas, son ficticios, con el fin de mantener la privacidad de la empresa que me ha proporcionado la información necesaria para poder desarrollar este trabajo.

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.

“En “Consultoría 2022”, somos conscientes de los tiempos de cambio y progreso entorno a la igualdad que estamos viviendo hoy en día, por lo que no queremos quedarnos atrás en un tema de tal importancia.

Para ello, esta empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres y el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se compromete a que la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio básico y transversal, así como a que se incluirá el compromiso de igualdad en los objetivos de la empresa y en la gestión de recursos humanos.

Para poder formalizar este objetivo, “Consultoría 2022” se compromete a destinar los recursos, tanto humanos como económicos, que sean necesarios para poder desarrollar el Plan de Igualdad, incluyéndose aquí el diagnóstico, la elaboración, la implantación y la evaluación posterior.

Se os comunica por esta vía a todos los miembros de “Consultoría 2022” este nuevo proyecto y se agradece de antemano vuestra colaboración”.

En León, a 8 de Mayo de 22.

Don Antonio Gómez Castillo



Doña Miranda Alonso Pérez




2. COMISIÓN DE IGUALDAD.


“En León, a 20 de mayo de 2022, a 17:30 horas, se reúnen tanto los directivos de “Consultoría 2022”, Don Antonio Gómez Castillo y Doña Miranda Alonso Pérez, así como la representación de las trabajadoras y los trabajadores, constituida por Doña Esther Álvarez Suárez, Don Jesús Castro Recio y Doña Ángela Hidalgo Díaz.


Con el fin de llevar a cabo la constitución de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad, de conformidad con lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, más concretamente, en sus Arts. 45 y 46. Las partes, por lo tanto, se comprometen a llevar a cabo los siguientes objetivos:


- Sensibilizar e informar a toda la plantilla, sirviendo por lo tanto como canal de comunicación.
- Cooperar en la realización tanto del diagnóstico como del propio Plan de Igualdad.
- Buscar e implantar las mejores medidas para prevenir o, en el caso de que exista, intervenir, en casos de acoso sexual.
- Realizar un seguimiento y posterior evaluación del Plan de Igualdad.


Como prueba de conformidad, a continuación, firman todas las partes implicadas, en León a 20 de mayo de 2022:

Don Antonio Gómez Castillo. 

Doña Miranda Alonso Pérez. 

Doña Esther Álvarez Suárez. 

Don Jesús Castro Recio. 

Doña Ángela Hidalgo Díaz. 

3. DIAGNÓSTICO.

3.1. ASPECTOS CUANTITATIVOS.

Todos los datos mostrados a continuación, han sido obtenidos a través de las encuestas proporcionadas con el Ministerio de Igualdad⁷¹.

3.1.1 TOTALIDAD DE LA PLANTILLA.

En la Sociedad Limitada “Consultoría 2022”, nos encontramos ante una plantilla constituida por un total de 10 mujeres y 3 hombres, lo cual equivale a un porcentaje del 76,92% y un 23,08% respectivamente. Destaca en este caso, la inexistencia de representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

3.1.2 EDADES

Si analizamos las edades de la plantilla, destaca la inexistencia de personal con edad inferior a los 30 años, mientras que en la franja de los 30 a los 45 años, encontramos a 6 mujeres (46,15%) y a un hombre (7,69%), variando ligeramente en la franja de 46 años en adelante, donde en este caso, las mujeres son 4 (30,77%) y los hombres 2 (15,38%).

3.1.3 TIPO DE CONTRATO, ANTIGÜEDAD Y DEPARTAMENTOS.

Respecto a los tipos de contratos que encontramos en esta empresa, lo más destacable es que todos ellos disfrutan de un contrato indefinido. Las diez mujeres y dos de los hombres de la plantilla, trabajan a tiempo completo, mientras que el hombre restante, lo hace a tiempo parcial.

Encontramos diferencias más significativas a la hora de analizar la antigüedad, ya que 2 de las mujeres (15,38%) y un hombre (23,07%), tienen una antigüedad inferior a los 6 meses, por otro lado, en la franja de los 3 a los 5 años, encontramos a otras 2 mujeres (15,38%) y a ningún hombre, mientras que en la franja de entre los 6 y 10 años, las mujeres son 3 (23,08%) y los hombres uno (7,69%). Finalmente, con más de 10 años de antigüedad observamos que hay 3 mujeres (23,08%) y un hombre (7,69%).

⁷¹ Anexo 1, aspectos cuantitativos, pág.: 60.

Pasando a la distribución de la plantilla, observamos que las posiciones de socios están ocupadas en su totalidad por hombres, concretamente, 3.

A continuación, encontramos una división en dos departamentos, denominados fiscal contable y laboral-jurídico.

En el primero de ellos, encontramos a una mujer ocupando el puesto de jefatura intermedia junto con otras 5 mujeres y 3 hombres de personal técnico, representando por lo tanto un 46,15% de mujeres y un 23,08% de hombres. En el segundo de ellos, la jefatura intermedia es ocupada de nuevo por una mujer y, en este caso, son otras 3 las mujeres en personal técnico.

3.1.4. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

“Consultoría 2022”, divide a su plantilla en tres categorías profesionales, las cuales son: jefe de administración, jefe de departamento laboral y técnicos administrativos.

En la primera y segunda categoría, encontramos a una mujeres en cada una de ellas y a ningún hombre, mientras que en la tercera, las mujeres son 8 (61,54%) y los hombres son 3 (23,08).

Respecto a su distribución por categorías profesionales y estudios, en la categoría de jefes de administración, la mujer que ostenta el puesto tiene estudios secundarios, en la categoría de jefe de departamento laboral, los estudios de la mujer son universitarios y, en la última categoría, todos ellos tienen también estudios universitarios.

3.1.5 DISTRIBUCIÓN SALARIAL.

Las bandas salariales, en este caso, son dos. La primera de ellas abarca entre los 18.000 a los 24.000 euros, en la cual encontramos a 7 mujeres (53,85%) y a un hombre (7,69%), mientras que la segunda abarca entre los 24.001 y los 30.000 euros, donde observamos que, en este caso, las mujeres son 3 (23,08%) y los hombres son 2 (15,38%).

Respecto a la distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales, no podemos realizar un estudio, ya que es una información que no ha sido proporcionada.

Pasando a la distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales, observamos respecto a las tres categorías profesionales mencionadas anteriormente, la siguiente distribución.

Pertenecientes a la primera de ellas, es decir, a jefe de administración, encontramos a un hombre (7,69%) en la franja de entre los 18.001 y 24.000 euros. Pasando a la segunda, la relativa a jefe de departamento laboral, al igual que la anterior, encontramos a un hombre (7,69%), cuya franja salarial es igual a la categoría primera. Finalmente, en la tercera categoría, correspondiente a los técnicos de administración, encontramos que concurren dos franjas salariales, las cuales oscilan entre los 18.001 y 24.000 euros y los 24.001 y los 30.000 euros, en relación a las cuales podemos encontrar a 6 mujeres (46,15%) y a 2 hombres (15,38%) y a un hombre (7,69%) y a 2 mujeres (15,38%) respectivamente.

3.1.6. HORAS TRABAJADAS Y TURNOS.

Analizando la distribución de la plantilla respecto a las horas semanales de trabajo, destaca que tan solo una mujeres (7,69%) y un hombre (7,69%), tienen una jornada de entre 20 y 35 horas, fuerte contraste con el número de trabajadoras y trabajadores que ocupan la franja de las 40 horas semanales, ya que, en este caso, son 9 mujeres (69,23) y 2 hombres (15,38%).

Así mismo, resulta interesante que toda la plantilla tenga el mismo horario, en este caso de 8:30 a 17:30 horas.

3.1.7 MOVIMIENTOS DE PERSONAL.

Los movimientos, conforme a la reciente fusión de las anteriores consultorías, se remontan tan solo al año 2021. En dicho año, se incorporaron 10 mujeres (76,92%) y 3 hombres (23,03%), mientras que las bajas tan solo son de una mujer (7,69), la cual fue despedida y se encontraba en la franja de 46 años o más.

Ya que en año 2022, las incorporaciones han sido de una mujer (7,69%) y de ningún hombre, manteniéndose este resultado en los hombres en el caso de las bajas, al contrario que en las mujeres, donde las bajas en el año actual han sido 2 (15,38%).

Haciendo hincapié en los datos relacionados con las incorporaciones, si analizamos su tipo de contrato, destaca que las 10 mujeres (76,92%) y 2 de los hombres (15,38%) disfrutaban de contrato indefinido a tiempo completo, mientras que tan solo un hombre (7,69%) tiene un contrato indefinido a tiempo parcial.

Estas incorporaciones, se han llevado a cabo en las tres categorías, habiendo una mujer (7,69%) tanto en la categoría de jefe de administración y de jefe de departamento laboral, mientras que asciende a 8 mujeres (61,54%) en la tercera categoría de técnicos administrativos, donde encontramos, además, a 3 hombres (23,08%).

Resulta reseñable que no hay becarios o trabajadores con contratos de formación en la plantilla, así como la ausencia de incorporaciones a través de E.T.T.

Si pasamos a analizar las bajas con más detalle, concretamente las bajas temporales y excedencias, tan solo una de las mujeres (7,69%) ha sufrido una incapacidad temporal.

3.1.8. RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

Si estudiamos las responsabilidades familiares de la plantilla, 5 de las mujeres (38,46%) y uno de los hombres (7,69%) no tienen hijas/os, 2 de las mujeres (15,38%) y dos hombres (15,38%), tienen una/o, otras 2 de las mujeres (15,38%), tienen dos y, la novena mujer (7,69%), tiene 3 o más.

Ninguno de ellos tiene hijas o hijos con discapacidad ni personas dependientes a su cargo.

3.1.9. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.

No se observan, en este caso, promociones de categoría en el último año, pero sí se han dado promociones salariales en 5 de las mujeres (30,77%), las cuales corresponden a la categoría de técnico administrativo.

La formación, en esta empresa se ha repartido entre cursos de denominación fiscal y laboral, de los cuales han disfrutado un total de 5 mujeres, una de ellas (7,69%) en el ámbito fiscal y las 4 restantes (30,77%), en el laboral.

3.2. ASPECTOS CUALITATIVOS.

Al igual que en el caso anterior, la información ha sido obtenida a través de las encuestas proporcionadas por el Ministerio de Igualdad⁷².

3.2.1 CULTURA EMPRESARIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Podemos observar que, en este caso de esta empresa, la igualdad de género no se encuentra ni entre sus objetivos, ni entre sus valores.

Por un lado, sus objetivos están centrados en la prestación de servicios integrales de consultoría, abarcando tanto asesoría laboral, fiscal, contabilidad y seguros. Mientras que, por otro lado, sus valores se concentran en la eficacia, la innovación, el pensamiento crítico, un trato cercano con el cliente y en la fiabilidad.

Esto, provoca que se produzca una incongruencia a la hora de exponer que la Responsabilidad Social Corporativa en la cultura de la empresa se integra a todos los niveles, ya que, como sabemos, esta responsabilidad se basa en el desarrollo de la actividad empresarial de la manera más ética posible, reduciendo así el impacto que provoca en su entorno, incluyéndose aquí la igualdad, ya que es un derecho fundamental, el cual, debe ser respetado por todas las entidades, ya sean públicas o privadas.

Por ello, aunque la empresa se muestre comprometida con sociedades, proveedores, clientes y colaboradores, podemos percibir que olvida el compromiso con ella misma y sus trabajadores, siendo esto igual o, incluso, más importante.

3.2.2 SELECCIÓN.

Debido a la constitución de la empresa a raíz de la fusión de varias consultorías, consta de una plantilla asentada y que apenas sufre variaciones, tal y como se indica al señalar que tan solo se inician procesos de selección en los casos en los que haya que realizar

⁷² Anexo 2, aspectos cualitativos, pág.: 79.

una sustitución.

Cuando esto ocurre, el proceso de selección que se lleva a cabo no presenta ningún punto reseñable, ya que se realiza a través de la valoración de curriculum y entrevistas personales.

En el caso de necesitar nuevas incorporaciones, estas son solicitadas por los socios y responsables de cada departamento, quienes, a su vez, son los encargados de definir el perfil que debe cumplir la nueva incorporación.

Es reseñable en este punto, que los procesos de selección se comunican a toda la plantilla de forma personal, teniendo por lo tanto la oportunidad de postular a dichas candidaturas.

Una vez seleccionados los candidatos, se les realiza una entrevista personal de carácter no eliminatorio, la cual es llevada a cabo por el encargado de RR.HH. y el responsable del departamento concreto que solicite la nueva incorporación, buscando entre las características del entrevistado la profesionalidad, actitud y, cómo no, la idoneidad al puesto.

Respecto a la selección, la empresa remarca que no observa barreras, ni internas ni externas, para que se incorporen mujeres, ni que existan puestos especialmente masculinizados.

3.2.3. FORMACIÓN.

“Consultaría 2022”, expresa la existencia de un Plan de Formación, elaborado por unos de los socios a partir de planes de formación que la empresa suscribe con proveedores, plataformas de formación y colegios profesionales. Las necesidades de formación de la plantilla, en este caso, se detectan en la revisión de tareas y en el manejo de herramientas de trabajo.

Los cursos que suelen impartirse son los destinados a la especialización técnica y aquellos destinados a las habilidades interpersonales, la gestión del tiempo y del estrés, el liderazgo o la comunicación.

Respecto a la asistencia a ambas categorías de formación, la asistencia en ambos casos es del cien por cien de la plantilla, no observándose por lo tanto menor asistencia femenina a estos, lo cual se ha logrado por la toma de medidas que permitan su participación, las cuales en este caso, son la libertad de horarios para su realización y el desarrollo de estos a través de la red de internet de la empresa. Esta formación, es voluntaria y se aceptan todas las solicitudes de asistencia.

Pasando a la realización en sí de los cursos, encontramos que casi siempre se realizan en el lugar de trabajo, de forma on-line y dentro de la jornada de trabajo, siendo tan solo ocasionalmente realizados fuera del lugar de trabajo y de la jornada, conforme a las necesidades personales de las trabajadoras y trabajadores.

En el caso de que se de esta última situación mencionada, los cursos tratan sobre herramientas informáticas y, de nuevo, son dirigidos a toda la plantilla. Además, se ofrece la compensación de horas de permiso.

Por último, respecto a la formación, es reseñable la ausencia de ayudas al personal para que realice formación externa (por ejemplo, la realización de un máster), así como la falta de formación específica para mujeres.

3.2.4. PROMOCIÓN.

En esta empresa, la metodología y criterios que se utilizan para la promoción interna son la experiencia y los conocimientos.

Colocando en una escala de importancia los requisitos que el personal debe cumplir, encontramos que en la parte superior se encuentra la actitud, seguido por las habilidades y, por último, el trato personal.

De vital importancia en este punto, es la inexistencia de planes de carrera en la empresa, así como la ausencia de una metodología estandarizada para evaluar al personal, basando esto en el conocimiento personal de toda la plantilla.

Como se ha mencionado anteriormente, la selección es realizada por los socios y responsables de departamento, comunicándose la vacante a los empleados a través de la

red interna, existiendo formación dirigida expresamente a la promoción, a la cual, puede asistir toda la plantilla.

Muy importante mencionar, que la empresa señala no detectar dificultades para el acceso a la promoción interna de mujeres, así como la inexistencia de acciones que incentiven la promoción de estas y la consideración de que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción interna de sus trabajadoras y trabajadores.

Finalmente, anotar la inexistencia de promoción ligada a la movilidad geográfica, ya que la empresa cuenta con tan solo un establecimiento sito en León.

3.2.5. POLÍTICA SALARIAL.

Los criterios utilizados en esta empresa para decidir los aumentos salariales, se basan en la experiencia y en la formación, siendo los incentivos/beneficios existentes los pluses salariales y la flexibilidad horaria. Para su aplicación, se basan en el cumplimiento de los objetivos de productividad y formación.

3.2.6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.

Encontramos en este apartado, que la empresa dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: jornadas reducidas, flexibilidad de horarios, jornadas coincidentes con el horario escolar y teletrabajo.

Estas medidas, son más utilizadas por las mujeres que por los hombres, siendo a su vez ellas, quienes más recurren a permisos para la atención de familiares, respecto a lo cual no se ha intervenido basándose en que es una facilidad que se le ofrece a toda la plantilla.

Así mismo, se expone que, solicitar una reducción de jornada laboral, no afectaría de ninguna manera a la situación profesional dentro de la compañía.

3.2.7. COMUNICACIÓN.

Respecto a la comunicación, los canales de comunicación interna utilizados habitualmente son: las reuniones, los correos electrónicos e intranet, este último,

utilizado a menudo, ya que es el medio de trabajo diario.

Además, encontramos que, con anterioridad, nunca se ha realizado una campaña de comunicación o sensibilización sobre algún tema en concreto.

Podemos mencionar también, la consideración por parte de la empresa de que la imagen, tanto interna como externa de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que se les da la misma libertad a todos.

3.2.8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL.

En “Consultoría 2022”, son concededores de los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que se conceden para la contratación femenina, pero de los cuales, nunca han disfrutado. Del mismo modo, no dispone de ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especialmente vulnerables, ni se ha realizado ningún tipo de formación concreta para fomentar la igualdad de oportunidades entre dichos colectivos.

3.2.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

En este caso, no se ha realizado ningún estudio con el fin de detectar posibles situaciones de acoso, ya sea psicológico, sexual o por razón de sexo, ni se ha puesto en marcha medida alguna concreta contra estos dos últimos.

De vital importancia mencionar, que en el caso de que estos hechos ocurran, el proceso de denuncia consiste en informar a uno de los administradores o responsables del departamento, pero destaca, la falta de penalización.

3.2.10. RIESGOS Y SALUD LABORAL.

En esta empresa, no se ha realizado ningún tipo de estudio para la detección de necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral. Además, respecto a esto último, no se han implantado medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a las mujeres.

Importante mencionar, que tampoco existen medidas en relación con esta materia, las cuales supusieran una mejora de lo establecido en la actualidad en la Ley o en el Convenio Colectivo.

3.2.11. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN.

Observamos que, con anterioridad a la Ley para la Igualdad, no se ha puesto en marcha ninguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión, ni se tiene previsto la inclusión de ninguna.

Tampoco encontramos ninguna medida específica establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.3 ENCUESTA A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.

Respecto a la encuesta realizada a los trabajadores, esta ha sido contestada por la totalidad de las mujeres y por dos de los tres hombres de la plantilla⁷³. Se han obtenido los siguientes resultados:

- ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

El 100% de los hombres encuestados han contestado que sí, mientras que entre las mujeres, el 80% considera que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, pero el 20% no.

- ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

Al igual que a la pregunta anterior, el 100% de los hombres creen que sí, mientras que entre las mujeres un 90% considera que sí, y un 10% que no.

- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

El 100% de los hombres y el 100% de mujeres consideran que sí.

- ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

Al igual que en la cuestión anterior, el 100% de la plantilla considera que sí.

- ¿Cobra menos que su compañero/a?

⁷³ Anexo 3, encuesta a las trabajadoras y a los trabajadores, pág.: 91.

La totalidad de los hombres, el 100%, ha contestado no saberlo, mientras que en el caso de las mujeres, este porcentaje se divide en un 40% y un 60% entre las que piensan que no y las que no lo saben, respectivamente.

- ¿Se favorece la conciliación familiar, personal y laboral?

El 100% de la plantilla, tanto hombres como mujeres, consideran que sí.

- ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

En este caso, el 100% de los hombres dicen conocerlas, mientras que tan solo el 70% de las mujeres lo hacen, frente al 30% que no.

- ¿Sabría que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

Las respuestas a esta pregunta son casi unánimes, siendo el 100% de hombres y el 90% de mujeres conocedores del proceso a seguir, siendo tan solo una mujer, el 10%, quien lo desconoce.

- ¿En necesario un Plan de Igualdad?

A esta última pregunta, el 100% de los hombres cree que no, el 20% de las mujeres creen que sí y, el 80% de mujeres restantes creen que no.

4. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

4.1. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El siguiente Plan de Igualdad, se aplicará a todos los miembros de “Consultoría 2022”. Así mismo, se verá reflejado en el modo de trabajo de la empresa y en todos los procedimientos que esta desarrolle.

La vigencia de este Plan de Igualdad será de cuatro años, por lo que abarca en este caso desde julio de 2022 a julio de 2026.

Se mantendrá vigente conforme a la normativa legal, realizando conforme a esta las modificaciones o actualizaciones pertinentes.

4.2. OBJETIVOS GENERALES.

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con este Plan de Igualdad, son los siguientes:

- Implantar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, con el fin de que disfruten de las mismas oportunidades en todos los ámbitos y prevenir discriminaciones, buscando así garantizar el principio de responsabilidad social corporativa.
- Llevar a cabo medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mejorando y/o desarrollando las políticas necesarias para ello.
- Perfeccionamiento y puesta en conocimiento de la plantilla de un proceso de actuación en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Adopción de medidas que permitan favorecer la promoción interna dentro de la empresa a mujeres y hombres por igual.
- Eliminación de cualquier discriminación salarial que pueda darse.

4.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.

4.3.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

El objetivo principal en este punto, será la realización de procesos de selección basados en la igualdad. Para ello:

- Se fomentará de la utilización del currículum denominado ciego/anónimo, cuyo fin radica en la eliminación de cualquier dato personal como fotografía o edad.
- Se utilizará un lenguaje, tanto verbal como escrito, libre de sexismos, ya sea en la publicación de la candidatura, como a lo largo de todo el proceso de selección, omitiendo por lo tanto el uso predominante del masculino.

- Los criterios de selección, serán aprobados por la Comisión de Igualdad.
- El equipo de selección será paritario, es decir, estará constituido por mujeres y hombres.

4.3.2. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y PROMOCIÓN.

Se procurará en la medida de lo posible que, en todos los departamentos, exista un equilibrio entre el número de hombres y mujeres que ocupan dichos puestos. Para ello:

- Se favorecerá el acceso igualitario a los puestos de responsabilidad.
- Se elaborará un protocolo a seguir en el cual se concreten que personas tomarán la decisión de la promoción, así como los requisitos que se deben cumplir.
- Las personas seleccionadas para llevar a cabo esta tarea, recibirán formación concreta en materia de igualdad.
- Se darán a conocer a toda la plantilla los requisitos necesarios que deben cumplirse para promocionar.
- Antes de publicar una vacante de forma externa, se llevará a cabo un estudio en el que se descarte que ningún trabajador interno cumple los requisitos del puesto. En el caso de que haya un posible candidato, se le ofrecerá la posibilidad de promoción.

4.3.3. FORMACIÓN.

Se proporcionará formación a toda la plantilla por igual, por lo que:

- Se proporcionará formación específica en materia de igualdad.
- Esta formación, será proporcionada mediante un módulo específico a toda la plantilla, tanto a la actual, como a todas las nuevas incorporaciones que se produzcan. Se impartirá en todos los departamentos y en todas las escalas y, en el caso de que sea posible, en horario laboral.

- Además, los miembros integrantes de la Comisión de Seguimiento, recibirán formación en políticas de igualdad, así como sobre acoso por razón de sexo y acoso sexual.
- El lenguaje utilizado en todas las formaciones respetará los principios de igualdad y estará libre de sexismos.
- Se fomentará a la plantilla a que se formen también de forma externa, concediendo los permisos necesarios para la realización de exámenes, así como la adaptación de horario en situaciones específicas para poder cumplir las obligaciones de dichos estudios.

4.3.4. RETRIBUCIONES.

Se garantizará una igualdad salarial entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos que tengan igual valor. Para lo cual se realizarán las siguientes acciones:

- Se realizará un estudio de la situación actual y, en el caso de detectarse desigualdades, se establecerán las medidas necesarias para acabar con ellas.
- En el caso de establecerse cualquier complemento salarial, se establecerán los criterios que deberán cumplirse para su concesión. Estos criterios, se harán saber a todo el personal.
- Se realizará un seguimiento de la igualdad retributiva durante la vigencia del Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad.

4.3.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Se tendrá como objetivo la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y laboral, aplicando las siguientes medidas:

- La Comisión de Igualdad, se asegurará de que las medidas de conciliación aprobadas, sean cumplidas.

- Se realizará una comunicación efectiva de todas las medidas de conciliación a las que pueden acceder las trabajadoras y los trabajadores.
- Se implantarán las medidas necesarias para garantizar que, en el caso de que una mujer u hombre se acoja a cualquier medida de conciliación, esto no suponga un hándicap en sus posibilidades de promoción.
- Se someterá a la plantilla a un cuestionario anónimo en el cual planteen las necesidades de conciliación, pudiendo, además, proponer soluciones.

Respecto a las respuestas de dicho cuestionario, la empresa se compromete a proporcionar las medidas necesarias dentro de las posibilidades organizativas.

4.3.6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Se tendrá por objetivo impedir todo acoso sexual o por razón de sexo que pueda producirse dentro de la empresa, por lo que:

- Se procederá a realizar un estudio en el cual se puedan detectar posibles situaciones de acoso que se estén produciendo.
- Se elaborará un protocolo a seguir en los casos en los que se presente alguno de estos tipos de acoso, siendo uno de sus objetivos principales la protección de la integridad y dignidad de la víctima.
- Se comunicará a toda la plantilla dicho protocolo de actuación.
- La Comisión de Igualdad establecerá y comunicará las medidas sancionadoras que se impondrán al acosador.

4.3.6. RIESGOS Y SALUD LABORAL.

Se tendrá como objetivo garantizar la salud de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito laboral y minimizar lo máximo posible los riesgos laborales a los que pueda estar expuesto.

- Se llevará a cabo un estudio para detectar los riesgos laborales existentes.
En el caso de detectarse algún riesgo, será puesto en conocimiento de la Comisión de Igualdad y se procederá a elaborar un plan de actuación con el fin de minimizarlo y eliminarlo.
- Los protocolos de actuación serán puestos en conocimiento de toda la plantilla.

5. EVALUACIÓN.

Los miembros que conforman la Comisión de Igualdad de “Consultoría 2022” serán los responsables de realizar una evaluación del Plan de Igualdad, siendo este punto fundamental para garantizar el cumplimiento de los objetivos acordados.

Para llevar a cabo dicho seguimiento, se realizarán reuniones semestrales, aunque, por supuesto, podrán celebrarse reuniones extraordinarias cuando la situación así lo requiera, es decir, siempre y cuando nos encontremos ante una situación de excepcional importancia.

En estas reuniones, se deberá valorar si se han conseguido o no los objetivos planteados, así como estudiar si los recursos utilizados para alcanzarlos son los más adecuados. En el caso de no haberse cumplido, se deberá estudiar el problema y plantear nuevas soluciones y si, por el contrario, se han conseguido llevar a cabo, se plantearán nuevas metas.

Así mismo, es importante que en esta evaluación se tenga en cuenta el grado de satisfacción de las trabajadoras y trabajadores, ya que este Plan de Igualdad repercute de forma directa en ellas y ellos y resulta de vital importancia conocer su opinión, pudiendo en todo caso, aportar sugerencias sobre algún punto a mejorar o implantar.

CONCLUSIONES.

Finalizado este trabajo, podemos llegar a una realista y triste conclusión: el camino para conseguir una igualdad efectiva es aún muy largo.

Respecto a la igualdad de género, resulta alarmante que, a pesar de la gran protección jurídica tanto a nivel internacional, como europeo y nacional, la situación no sólo en España sea preocupante. Esto deja ver que, al tratarse de un problema relacionado con la cultura de cada país, en menor o mayor medida, no sólo basta con su regulación, es necesaria una reeducación social.

Este mismo problema, lo observamos en relación con la brecha salarial, la cual tiene una fuerte relación con la asignación cultural a la mujer de las tareas de cuidado familiar y domésticas, por lo que, en mi opinión, aunque es sumamente importante la protección jurídica, no se observarán realmente mejoras hasta que la ciudadanía en conjunto comprenda la necesidad de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres de dichas tareas.

De forma positiva, si considero que la segregación ocupacional poco a poco desaparece, ya que cada vez es más habitual que mujeres se dediquen a oficios masculinizados y viceversa, resultando que a nadie le resulta sorprendente que una mujer sea ingeniera o que un hombre se dedique a la enfermería, aunque por supuesto, no se puede bajar la guardia y se debe seguir alentando a las generaciones más jóvenes a formarse y trabajar en aquello que desean y no en aquello en lo que crean que deben trabajar.

Pasando al acoso por razón de sexo y acoso sexual, a pesar de su protección jurídica que incluso condena a prisión en este último caso al acosador, el problema al que se enfrentan las víctimas es a la vergüenza y a la creencia (realidad en muchos casos) de que serán juzgadas y cuestionadas, por lo que es muy importante dar visibilidad a los casos y apoyo a la víctima, siendo la empresa la responsable en primer lugar de proteger y, en el caso de que aún así ocurra, apoyar y asesorar a la víctima, lo cual es posible, por ejemplo, gracias a los Planes de Igualdad.

Respecto a los Planes de Igualdad, considero que estos deberían de ser obligatorios para todo tipo de empresas, ya que dejar a las PYMES la voluntariedad de su implantación supone dejar al criterio de estas empresas que tipo de protección se proporciona a sus trabajadoras y trabajadores, creando esto en sí mismo, una situación de desigualdad en el mercado laboral.

Respecto al proceso de elaboración, es lento y en algunos puntos tedioso, por lo que guías proporcionadas, por ejemplo, por el Ministerio de Igualdad (utilizadas en este trabajo) son realmente útiles a la vez que desconocidas, por lo que resultaría interesante dar a conocer a las empresas este tipo de herramientas, las cuales les animen a tomar la iniciativa de elaborar su propio Plan de Igualdad.

Por último, me gustaría plantear la cuestión de si es realmente positiva la concesión de subvenciones para la realización de los Planes de Igualdad, ¿las empresas realmente los implantan por creerlos necesarios o por conseguir un beneficio económico obviando con posterioridad sus objetivos?

BIBLIOGRAFÍA

ANKER, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*. Año 1997, vol. 116, núm 3, págs.: 343-370.

BERBEL SÁNCHEZ, Sara. *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. 1º edición. Barcelona: Editorial UOC, 2014.

Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones: *Segregación horizontal*. 29/04/2022. <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/glosario/item/114-segregacion-horizantal>

CHINCHILLA, Nuria. *¿Techo de cristal o techo de cemento?* 29/04/2022. <https://blog.iese.edu/nuriachinchilla/2012/12/techo-de-cristal-o-de-techo-de-cemento/>

Comisión Europea: *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. 05/05/2022. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales: *Análisis de la brecha salarial de género en España*. 01/05/2022. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales: *Análisis de la brecha salarial de género en España*. 01/05/2022. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>

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

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del 8 de diciembre de 1979. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales del 10 de diciembre de 1948. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf

Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf

CUELLAR, Borja. *Conceptos básicos sobre igualdad de género*. 22/04/2022. <https://quepiensaunpsicologo.com/psicologia/social/conceptos-basicos-igualdad-de-genero/#que-es-el-patriarcado>

CUENCA PIQUERAS, Cristina. *El acoso sexual: un aspecto olvidado de la violencia de género*. 1º edición. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2017.

Decimoquinta Edición del "Informe Woman in Business" de Grant Thornton (2019). <https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2019/women-in-business-2019-hacia-un-avance-real.pdf>

Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948: https://cnrha.sanidad.gob.es/documentacion/bioetica/pdf/Universal_Derechos_Humanos.pdf

Estrategia para la igualdad de género 2020-2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 del 21 de septiembre de 2010. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>

Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral de la Región de Murcia. [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6636&IDTIPO=246&RASTRO=c\\$m47036,5830](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6636&IDTIPO=246&RASTRO=c$m47036,5830)

Estudio promovido y coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras: *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. 07/05/2022. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/estudioacoso sexual.pdf>

Gobierno de Extremadura, Consejería de Salud y Política Social: *Guía de orientación y empoderamiento para mujeres que eligen profesiones masculinizadas*. 30/04/2022. https://ciudadano.gobex.es/documents/1373516/0/rompiendo_moldes.pdf/2e12b9f4-8a3f-4ff7-8888-eb6ce299db74

JAYME ZARO, María. La identidad de género. *Revista de Psicoterapia*. Año 1999, vol. 10, nº 40, págs: 5-22.

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

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

LÓPEZ MARTÍNEZ, María, NICOLÁS MARTÍNEZ, Catalina, RIQUELME PEREA, Prudencio José y VIVES RAMÍREZ, Nerea. Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea. *Prisma Social*. Año 2019, nº 26, págs.: 159-182.

Ministerio de Igualdad: *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*. 17/05/2022. <https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Manual%20para%20elaborar%20un%20Plan%20de%20Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: *Acoso sexual y por razón de sexo, ¿conoce tus derechos?* 07/05/2022. https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/jornadas/monograficos/docs/acoso_sexual_y_acoso_por_razon_de_sexo_conoce_tus_derechos.pdf

MORAL DE LA RUBIA, José y RAMOS BASURTO, Sandra. Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*. Año 2016, vol. 22, nº 43, pág.: 37-66.

Naciones Unidas: *Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano*. 20/04/2022. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality#:~:text=La%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20adem%C3%A1s,productividad%20y%20el%20crecimiento%20econ%C3%B3mico>.

Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. 23/04/2022. <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/home.htm>

Observatorio de la Igualdad y el Empleo: *La edad y la brecha salarial entre mujeres y hombres*. 01/05/2022. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/igualdadsalarialfm-la-edad-y-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres/>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: *Índice de disparidad entre hombres y mujeres en los ámbitos político, educativo y laboral y en los marcos legislativos en materia de equidad de género (enfoque objetivo)* 6/04/2022. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

Organización de Naciones Unidas Mujeres: *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla.* 30/04/2022. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

Organización Internacional del Trabajo: *El hostigamiento o acoso sexual.* 05/05/2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Organización Internacional del Trabajo: *Las mujeres constituyen el grueso de los trabajadores más pobres.* 05/05/2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008423/lang--es/index.htm

Pacto Europeo por la igualdad de género 2011-2020 del 7 de marzo de 2011. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos del 23 de marzo de 1976: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 3 de enero de 1976: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

PÉREZ GUARDO, Rocío y RODRÍGUEZ SUMAZA, Carmen. Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Año 2013, vol. 31, núm. 1, págs.: 195-219.

Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Unión Europea del 13 de marzo de 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10404>

PLAN JULIÁN, Isabel, ADAM DONAT, Antoni e BERNABEU DÍAZ, Isabel. Estereotipos y prejuicios de género: factores determinantes en Salud Mental. *Norte de Salud Mental*. Año 2013, vol. 11, n° 46, págs.: 20-28.

PULEO, Alicia H. El patriarcado: ¿una organización social superada? *Temas para el debate*. Año 2005, n° 133, págs.: 39-42.

Real Academia Española: género. 07/04/2021. <https://dle.rae.es/g%C3%A9nero>

Real Academia Española: sexo. 07/04/2022. <https://dle.rae.es/sexo>

Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-18754>

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de colectivos de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Resolución del Parlamento Europeo sobre la eliminación de la violencia contra la mujer del 26 de noviembre de 2009. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2009-0098_ES.html

Resolución sobre “Una campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra la mujer” del 16 de septiembre de 1997. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51997IP0250:ES:HTML>

SÁNCHEZ SÁNCHEZ, Teresa. Sexo y género: una mirada interdisciplinar desde la psicología y la clínica. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. Año 2020, vol. 40, nº 138, págs: 87-104.

SAU I SÁNCHEZ, Victòria. *Diccionario ideológico feminista*. 3º edición. Barcelona: Icaria Editorial S.A., 2000.

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras: *Cuentas claras para acabar con la brecha salarial*. 05/05/2022. <https://www.ccoo.es/d6358833d528a8efd7ef9ec0c12e8fc3000001.pdf>

Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía: *Guía sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo*. 05/05/2022. <https://andalucia.ccoo.es/85c31d661a28ee70b3cd7b3c9575c493000057.pdf>

Sentencia de Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Novena). Caso V.V.L. contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Sentencia de 8 de mayo de 2019. TJCE 2019/83.

Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España: *La discriminación salarial más allá de la jubilación. Brecha salarial en las pensiones*. 14/05/2022. https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_pensiones_mujer-ok.pdf

Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores: *La brecha salarial se perpetúa, independientemente del nivel de formación*. 01/05/2022. <https://www.ugt.es/la-brecha-salarial-se-perpetua-independientemente-del-nivel-de-formacion>

Sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores: *La subida del salario mínimo interprofesional (SMI) acorta la brecha salarial entre mujeres y hombres*. 05/05/2022. https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_brecha_salarial_2022_dia_de_la_mujer.pdf

ANEXOS

1. ASPECTOS CUANTITATIVOS.

A.CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Denominación social:	
Forma jurídica:	
Dirección:	
Teléfono:	
Fax:	
E-mail:	
Página Web:	

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo					

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo					

B.CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de trabajadores /as	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------

b.1. Datos Generales

Tabla 3: Representación Legal Plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
			Unitario/A	Afiliado/a	
Representante 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	

Representante 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
TOTAL					

Tabla 4. Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria					

Tabla 5. Representación sindicada

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada					

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación por edades					
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
21-35 años					
26-35 años					
36-45 años					
46 años y más					
TOTAL					

Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					

5					
TOTAL					

Tabla 8. Sindicatos con representación

Sindicatos de la representación	
Sindicato	% de presentación

C.CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

c.1 Datos Generales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años					
30- 45 años					
46 y más años					
TOTAL					

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					

Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL					

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses					
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años					
De 3 a 5 años					
De 6 a 10 años					
Más de 10 años					
TOTAL					

TABLA 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

		Direcc · Gral./	Directoras /es	Jefaturas Intermedia s	Persona l Técnico	Personal Administra- tivo	Personal no cualificado		
		M	H	M	H	M	H	M	H
								M	H
								M	H
Departamentos	Departamento 1								
	Departamento 2								
	Departamento 3								
	Departamento 4								
	Departamento 5								
	Departamento 6								
	Departamento 7								
	Departamento 8								
TOTAL									
TOTAL %									

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL					

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios					
	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios					
	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios					
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios					

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc

TABLA 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €					
Entre 12.001€ y 14.000€					
Entre 14.001 y 18.000€					
Entre 18.001 y 24.000 €					
Entre 24.001 y 30.000€					
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
TOTAL					

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €					
Entre 12.001€ y 14.000€					
Entre 14.001 y 18.000€					
Entre 18.001 y 24.000 €					
Entre 24.001 y 30.000€					
Entre 30.001 € y 36.000 €					

Más de 36.000 €					
TOTAL					

(*)Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales³

³ Se entiende por compensación extrasalarial todo lo que se añada al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.

Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
2.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
3.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					

	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
4.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
5.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
TOTAL						

Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					

2.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
3.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
4.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
5.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14. 000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
TOTAL						

Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas					
De 20 a 35 horas					
De 36 a 39 horas					
40 horas					
Más de 40 horas					
TOTAL					

Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
TOTAL					

C. 2. Movimientos de personal.

Tabla 21: Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 200*										
Año 200**										
Año 200***										
TOTAL										

Tabla 22: Incorporaciones por ETT

Incorporaciones por ETT*					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 200*					
Año 200**					
Año 200***					
TOTAL					

*ETT o subcontrata para selección

Tabla 23: Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo					
Temporal a Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL					

Tabla 24: Incorporación último año por ETT y tipo de contrato

Incorporación último año por ETT* y tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo					
Temporal a Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					

Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL					

*ETT o subcontrata para selección

Tabla 25: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL					

Tabla 26: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					

6.					
7.					
8.					
TOTAL					

Tabla 27: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato					
Cese voluntario					
Cese por persona a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
TOTAL					

Tabla 28: Bajas definitiva último año por edad

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Finalización del contrato	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					

	46 y más					
Cese voluntario	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Otros (muerte incapacidad, etc.)						
TOTAL						

Tabla 29: Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal					
Accidente de Trabajo					
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					

Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento					
TOTAL					

*Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/ cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/ cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

C.3. Responsabilidades familiares

Tabla 30: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os con discapacidad					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

Tabla 32: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años					
15 o más años					
TOTAL					

Tabla 33: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años					
15 o más años					
TOTAL					

Tabla 34: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/ os)

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

C.4. Promoción y formación

Tabla 35: Promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
N° total de personas que han ascendido de nivel					
TOTAL					

Tabla 36: Tipos de promoción último año

Tipos promociones del último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa					
TOTAL					

Tabla 37: Promoción último año: categorías profesionales a las que se han promocionado

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					

7.					
8.					
TOTAL					

Tabla 38: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
TOTAL					

2. ASPECTOS CUALITATIVOS.

CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. Cultura de la empresa

1.1 ¿Cuáles son los objetivos empresariales?

--

1.2 ¿Cuál es la filosofía de empresa? (Valores y creencias)

--

1.3 ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

a) Internos

b) Externos

b. Responsabilidad Social Corporativa

1.4 ¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?

--

1.5 ¿Con qué enfoque?

a) Internos

b) Externos

--

1.6 ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?

--

2. SELECCIÓN

2.1 ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc)

--

2.2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

--

--

2.3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

2.4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

2.5 ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?
En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?

2.6 ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.				
Prueba	Eliminatoria			
	SI	NO		

2.7 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

2.8 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

2.9 ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?

2.10 ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

2.11 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?

Si No

En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.

PUESTO	RAZONES

3. FORMACIÓN

3.1 ¿Existe en la empresa un Plan de formación?

SI NO

En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a que criterios

3.2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

3.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?

Tache lo que no proceda:

- Especialización técnica
- Desarrollo de carrera
- Formación genérica (idiomas, informática, etc)
- Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)
- Otros. Cuáles

3.4 ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica					
Desarrollo de carrera					
Formación genérica (1)					
Transversal (2)					
Otros					
TOTAL					

(1) Idiomas, informática

(2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.

3.5 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?

SI NO

a) En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?

b) ¿Por qué razones?

3.6 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?

SI NO

En caso afirmativo ¿de qué tipo?

3.7 ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

3.8 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

3.9 ¿La formación es de carácter voluntario o obligatorio?

3.10 ¿puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?

3.11 Los cursos se realizan (Tache lo que proceda)

En el lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
Fuera del lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
On-line	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
En jornada laboral	<input type="checkbox"/> Casi siempre

	<input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
Fuera de la jornada laboral	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca

3.12 Los cursos que se imparten fuera del horario laboral ¿Qué tipo y para qué puestos?

Tipo de curso	Dirigido a:

3.13 ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

1.14 ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones su los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?
 SI NO

En caso afirmativo ¿de que tipo?

3.15 ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)?
 SI NO

En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc) así como el número de personas desagregadas por sexo que las han recibido.

Tipo de ayuda	Personas beneficiarias		
	Mujeres	Hombres	Total

3.16 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?
 SI NO

En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?

SI NO

3.17 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?
 SI NO

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	Contenido

3.18 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?
 SI NO

En caso afirmativo, indique a qué puestos y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	Contenido

4. PROMOCIÓN

4.1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?

4.2 Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal

4.3 ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?
 SI NO

En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste

4.4 ¿Existen planes de carrera en su organización?
En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen

4.5 En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbelo brevemente.

4.6 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

4.7 ¿se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

4.8 ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
¿Quién puede optar a este tipo de formación?

4.9 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?

4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, indique que tipo de dificultades.

4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consiste

4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

5. POLITICA SALARIAL

5.1 ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

5.2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios

5.3 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

6.1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Guardería de empresa
- Subvenciones económicas para guardería
- Servicio para el cuidado de personas dependientes
- Campamento de verano para hijo/as
- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo
- Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)
- Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
- Otros. Cuales.....

*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

5.2 ¿Quiénes utilizan más esas medidas?

Mujeres Hombres

¿Cuáles considera que son las razones?

6.3 ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres /madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo

Madres	Padres	Total

5.3 ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?

Mujeres Hombres

¿Cuáles consideras que son las razones?

En el caso que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?

6.5 Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?

<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, razone en qué sentido	

7. COMUNICACION

7.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa
<input type="checkbox"/> Reuniones <input type="checkbox"/> Presentaciones a la plantilla <input type="checkbox"/> Correo electrónico <input type="checkbox"/> Panel electrónico en ascensores <input type="checkbox"/> Tablón de anuncios <input type="checkbox"/> Mensajes en nómina mensual <input type="checkbox"/> Cuestionarios de obtención de información <input type="checkbox"/> Manuales <input type="checkbox"/> Periódico o revista interna <input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias <input type="checkbox"/> Intranet <input type="checkbox"/> Otros. Cuáles.....

7.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?

7.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
Indique los criterios que justifican la respuesta anterior

7.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo
a) Indicar cuáles b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla? <input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> Rara vez <input type="checkbox"/> Nunca
¿A qué cree que se debe la respuesta anterior?

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

8.1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación e mujeres?

SI NO

¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?

SI NO

En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuantas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?

Tipo de bonificación	Mujeres contratadas

8.2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:

- Personas de discapacidad.
- Personas inmigrantes
- Jóvenes
- Mujeres víctimas de violencia de género
- Otros

Especificar cuáles:

8.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?

SI NO

En caso afirmativo especificar cuáles.

8.4 En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultad ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio Colectivo?

9. REPRESENTATIVIDAD

9.1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?

¿Y menos?

¿A qué cree que se debe?

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?

SI NO

En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?

10.2 Con anterioridad a la Ley para al Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

SI NO

En caso afirmativo, indicar cuales

10.3 La Ley para la igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (Art. 48.1)

A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha

Medidas de prevención	Procedimientos específicos

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?

SI NO

En caso afirmativo,

a) ¿Cuáles son las conclusiones?

b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?

SI NO

En caso afirmativo ¿cuáles?

11.2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?
 SI NO
En caso afirmativo, indicar cuáles.

11.3 ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?
 SI NO
En caso afirmativo, indicar cuáles

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

12.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión?
 SI NO
En caso afirmativo, indicar cuáles

12.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?
 SI NO
En caso afirmativo, indicar cuáles

13. CONVENIO COLECTIVO

13.1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
 SI NO Está en proceso de negociación con la representación legal de
la plantilla
En caso afirmativo, indique cuáles

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

.....
.....

MUCHAS GRACIAS

3 CUESTIONARIO A LAS TRABAJADORAS Y A LOS TRABAJADORES.

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

EMPRESA: _____

FECHA DE REALIZACIÓN: _____ / _____ / _____

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.

Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Te agradecemos tu colaboración y garantizamos el anonimato y confidencialidad de todas tus respuestas.

MUJER

HC

Considera usted que en esta empresa:	SI	NO	NO SÉ
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Cobra menos que su compañero/a?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Es necesario un Plan de Igualdad?			

Enumere sus sugerencias con relación a:

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	<ul style="list-style-type: none">
---	--

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<ul style="list-style-type: none"> • • • • •
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	<ul style="list-style-type: none"> • • • • • •
Otras sugerencias	<ul style="list-style-type: none"> • • • • • •