



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Formación en materia de igualdad en la pequeña y
mediana empresa.

—

Equality training in small and medium enterprises.

Autor

Carlos Garcimartín de las Casas

Directora

María de los Ángeles Millán

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2023

ÍNDICE:

1- Resumen y palabras clave.	Pág. 4
2- Introducción.	Pág. 5
3- Contextualización histórica.	Pág. 7
4- Marco legal y normativo vigente.	Pág. 11
5- ¿Cuáles son las barreras a la igualdad?	Pág. 14
6- ¿Qué es un plan de igualdad y qué normas lo regulan?	Pág. 16
7- ¿Qué buscamos con los planes de igualdad?	Pág. 18
8- ¿Cómo se desarrolla un plan de igualdad?	Pág. 22
9- ¿Cómo ponemos en práctica el plan de igualdad?	Pág. 26
10- Otras herramientas y su utilidad.	Pág. 27
11- Evaluación de éxito en la formación.	Pág. 29
12- Conclusiones.	Pág. 31
13- Bibliografía.	Pág. 33

1.- RESUMEN:

Las desigualdades laborales por motivos de género son una realidad que se ha ido dando a lo largo de la historia, viéndose las mujeres como colectivo perjudicado. A día de hoy, a pesar de que podemos observar una notable mejoría en este ámbito no sólo en cuanto a los aspectos legislativos se refieren sino también en la mentalidad de la población, siguen existiendo desigualdades aunque de manera mucho menos visible a simple vista.

Para ello, las empresas han de trabajar en corregir estos aspectos a través de la formación en materia de igualdad. La formación en materia de igualdad tiene como objetivo hacer de la empresa una entidad cuyos principios estén basados en una cultura empresarial feminista, con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, sin diferencias en el trato en función del sexo y sin los prejuicios que la historia nos ha dejado como herencia.

Palabras clave: Desigualdades, género, mujeres, colectivo, mentalidad, formación, igualdad, principios, empresas, feminista, prejuicios, historia.

ABSTRACT:

Labor inequalities based on gender are a reality that has occurred throughout history, being women the harmed group. Nowadays, despite the fact that we can see a big improvement in this subject, not just in terms of legislative aspects but also in the mentality of the population, there are still inequalities, although in a much less visible way to the naked eye.

For this reason, companies must work to solve these aspects through training on equality. Training on equality has the objective of making the company an entity whose principles are based on a feminist business culture, with the same opportunities for women and men, without differences in treatment based on gender and without the prejudices that history has left us as an inheritance.

Key words: Inequalities, gender, women, group, mentality, training, equality, objective, companies, feminist, prejudices, history.

2.- INTRODUCCIÓN

El motivo por el cuál he decidido abordar esta investigación es, entre otros aspectos, la falta de formación acerca de este tema que los alumnos y alumnas del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos hemos tenido a lo largo de los cuatro años que dura la carrera, siendo este uno de los aspectos que más cambios ha sufrido a lo largo de la historia de los recursos humanos. La evolución social que ha acompañado siempre al progreso de los derechos laborales de todas las personas, ha conllevado cambios realmente importantes en materia de igualdad a lo largo de los años, siendo las mujeres el principal sujeto afectado por estas desigualdades.

La formación en materia de igualdad, no es sino un corrector de las desigualdades que se han ido dando a lo largo de la historia y que a día de hoy sigue presente aunque sea de distinto modo y en un grado muy diferente.

Este ámbito (el ámbito de la formación en materia de igualdad) no sólo es un corrector de las secuelas que ha dejado la desigualdad en las generaciones a lo largo de la historia, sino que es también el método a través del cual vamos a conseguir que de aquí a un futuro, esta no tenga que ser un corrector sino un aprendizaje de prevención para que no puedan volver a darse estas desigualdades.

La formación en materia de igualdad bien sea en las grandes empresas como en las pequeñas y medianas (en las cuáles centraremos la atención de este trabajo) es uno de los aspectos más importantes que recae en el área de gestión de recursos humanos de cada empresa.

Ya no solo digo que es importante de cara a la empresa, sino que lo es de cara a la sociedad, puesto que la igualdad laboral (o de cualquier tipo) es, sin lugar a dudas, uno de los pilares de la sociedad.

Otro de los motivos principales por los que decidí enfocar este tema es por la gran variedad que abarca, puesto que dentro de que encontramos patrones comunes en los métodos para fomentar la igualdad en el trabajo, esto también permite un ápice de subjetividad, ya que cada empresa puede decidir enfocar la formación de un modo u otro no solo en base a lo que estimen conveniente, sino también en dependencia de sus necesidades y de sus preferencias.

Los objetivos de este estudio se reducen a, tras haber contextualizado y descrito cuáles son las circunstancias sociales y políticas en las que nos encontramos respecto a la igualdad a día de hoy, analizar la importancia de la formación en materia de igualdad en las empresas, así como estudiar los distintos métodos que pueden ser utilizados, cómo aplicarlos y las barreras tanto sociales como normativas y económicas que nos podemos encontrar.

En el transcurso del trabajo, dedicaremos un apartado a los Planes de igualdad, dado que son la herramienta principal que se utiliza para poder combatir las desigualdades dentro de las empresas, así como aquellos mínimos indispensables que han de tener estos planes de igualdad y aspectos a tener en cuenta a la hora de aplicarlos de manera real en la empresa para que estos puedan resultar realmente útiles y efectivos.

El trabajo va a ir enfocado a las PYMEs, que son las pequeñas y medianas empresas españolas que actualmente constituyen un 99'8% del total de empresas españolas.

Se define como PYME aquella empresa que cumple con los siguientes requisitos:

- Su volumen de facturación anual no supera los diez millones de euros.
- El número total de trabajadores y trabajadoras de su plantilla no es superior a cuarenta y cinco personas.

El porqué de haber enfocado el trabajo en las pequeñas y medianas empresas, se debe a que con estas, no solo tenemos un mayor número de casos reales, sino que además, siendo tan elevado el porcentaje de PYMEs respecto al porcentaje total de empresas, aquellos datos, aspectos, o en general aprendizajes que se puedan incorporar, será mucho más aplicable en la realidad.

No solo esta es la causa por la cual el trabajo va a estar centrado en la pequeña y mediana empresa, sino que también nos sirven como un ejemplo más visual de las diferencias y desigualdades de género que nos encontramos en la actualidad, puesto que el trato en la pequeña y mediana empresa, bien sea por la reducida cantidad de trabajadores y trabajadoras que tienen como por la mayor cercanía entre aquellas personas que forman parte del área de dirección de la empresa y el resto de trabajadores.

El trabajo de investigación se va a abordar desde un punto de vista objetivo, basando los datos que aporte en estudios previamente realizados, bien sean estadísticos como de cualquier tipo.

El trabajo consta de diferentes apartados:

- Introducción, en la cual nos encontramos, en la que describo el “por qué” de la elección de este tema para mi trabajo, el objetivo que pretendo lograr con este y la forma en la que voy a estructurar el trabajo.
- En el segundo apartado, una contextualización histórica, en la que analizo el punto en el que nos encontramos actualmente en cuanto a la igualdad laboral se refiere, así como la evolución que hemos tenido en este aspecto en los últimos años.
- El tercer apartado, donde expongo el marco legal y normativo vigente hablando acerca de la normativa que rodea al ámbito del estudio que realizo.
- El cuarto apartado está dedicado a las barreras que nos encontramos para lograr la igualdad total en el ámbito laboral. Barreras de diferentes índoles, tanto sociales como normativas como culturales.
- En el quinto apartado nos adentramos en los Planes de igualdad. Definición de los planes de igualdad y cuáles son los objetivos que tenemos al desarrollar un plan de igualdad. También dentro de este apartado hablaré de la normativa legal que rodea a los planes de igualdad.
- El sexto apartado es una continuación del anterior, puesto que en este, explicaré cuáles son los pasos a seguir para la correcta elaboración de un plan de igualdad, así como los detalles a tener en cuenta para que este consiga sus objetivos, definidos previamente por la empresa en función de sus necesidades.
- En el séptimo apartado nos centramos en la práctica: ¿Cómo se pone en marcha un plan de igualdad? ¿Cuáles son las medidas que hay que tomar para instaurar el plan de igualdad en la empresa? ¿Qué aspectos hay que tener en cuenta a la hora de hacerlo?

- El octavo apartado trata acerca de otros medios que podemos utilizar para la formación en materia de igualdad y las diferentes utilidades de cada uno de ellos, cuándo recurrir a ellos y qué tipo de ventajas pueden aportarnos.

- En el noveno apartado trata sobre la evaluación de éxito de una formación en materia de igualdad. Debemos, una vez realizada la formación pertinente, analizar cuáles son los resultados de esta y hacer una evaluación acerca del éxito que esta ha tenido o ha dejado de tener para conseguir saber cuáles son las ventajas e inconvenientes de la formación, de cara a su posible aplicación en el futuro para nuevos trabajadores o trabajadoras.

- El décimo apartado está dedicado a las conclusiones, entre las cuáles, apporto también una opinión personal desde mi experiencia laboral acerca de cómo es la investigación y la preparación de la formación en materia de igualdad.

- El undécimo será una bibliografía.

La metodología que he utilizado para realizar mi trabajo ha consistido en la búsqueda de información a través de diferentes canales como pueden serlo medios digitales (prensa, redes sociales, internet...) o medios físicos (entrevistas a personas especialistas en la materia o personas que hayan podido asistir a una formación en materia de igualdad o que hayan sufrido desigualdad de género en el ámbito laboral). En cuanto a las dificultades que me he encontrado en la realización de este trabajo, podría destacar la subjetividad en los contenidos encontrados, es decir, en muchos casos, las informaciones encontradas o contrastadas, estaban expuestas en base a experiencias personales, lo que en muchas ocasiones no permite utilizar esa información como genérica, sino que hay que realizar una rigurosa recogida de información de aquellas partes que podemos generalizar.

3.- CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA.

A lo largo de la historia, la mujer se ha visto expuesta a numerosas discriminaciones por razón de sexo, tanto laboral como socialmente.

En la España del siglo XIX, la mayoría de las mujeres, que trabajaban, se dedicaban a los sectores servicios y agrícola, pero su trabajo era invisibilizado dado que hasta muchos años después, el papel o rol que se consideraba que debía tener la mujer dentro de la familia era el de ama de casa y dedicarse única y exclusivamente al cuidado de hijos y al mantenimiento de esta.

Posteriormente, en el siglo XX, la situación comenzó a equilibrarse dados los numerosos movimientos obreros y feministas que se produjeron con el fin de reconocer los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. No obstante, los datos de España respecto a Europa en el ámbito laboral femenino, seguían siendo preocupantes:

Según el censo de la población española del 12 de diciembre de 1930, encontramos que del total de la población femenina de aquel año, tan solo un 9% de esta población femenina se dedicaba al trabajo. Dentro del total de la población potencialmente activa (entre 15 y 64 años), tan solo el 14% estaban incluidas en el mundo laboral. Esto sucedía mayoritariamente puesto que el sistema patriarcal que en aquel momento reinaba en España, continuaba considerando el trabajo doméstico propio de mujeres; un trabajo no remunerado, no reconocido y desvalorizado a la par de impuesto.

Con la llegada del franquismo, podemos decir que la situación laboral de las mujeres, ni mucho menos vio la luz. El franquismo, basaba una gran parte de sus ideales de sociedad en las ideas de la iglesia, las cuales defendían y defienden el modelo de la familia “clásica”, con un padre y una madre, en los cuales el padre es el patriarca y la mujer es el “complemento del hombre”.

Pues bien, si la principal fuente de inspiración del poder del franquismo venía de esta idea de la religión, como podemos imaginar, supuso un retroceso dentro de los pocos avances que se habían conseguido con la segunda república.

El nuevo sistema totalitario, trajo consigo un cambio total de la gran mayoría de políticas que se habían impulsado durante el período de la segunda república especialmente de corte social. Este cambio consistía en impulsar el modelo de las familias, poner el concepto de familia como prioridad y todo ello con la idea de mujer como “sustento del hogar”, lo que hacía que en base a estas políticas y a estas ideas, la mentalidad colectiva que estaba comenzando a despegar de la aspiración femenina como parte del mundo laboral activo, se desplomó por completo.

En este período, cabe destacar el papel de la sección femenina de la falange.

En base a lo expuesto por Marta G. Baraibar en su artículo “La relación de la mujer y el trabajo en el siglo xx. Concepción social y condiciones laborales femeninas”¹, la sección femenina de la falange fue instaurada de manera oficial como parte de la falange española el 12 de julio de 1934. Sus labores por aquel entonces, consistían únicamente en la de apoyar a la militancia masculina de la organización y la de visitar a los presos de la falange así como a sus familias. Como no podía ser de otra forma, esta sección estaba liderada por Pilar Primo de Rivera (hermana de José Antonio Primo de Rivera), y aunque sus labores en el período de la guerra civil fuesen dedicadas especialmente al cuidado de las familias afectadas, haciendo de sanitarias, llevando ropa a los niños y prestando apoyo a las familias del bando sublevado, las acciones que vamos a destacar de esta sección serían posteriores a la guerra civil.

Fue en el período del franquismo cuando esta sección pasa a ser un “arma de control” por parte del gobierno totalitario. Las labores de la sección femenina se resumían en interferir en la educación de tal manera que habían de instaurar la idea de “la buena esposa, la buena madre y la buena hija” así como de la “buena cristiana” la cual se basaba en estar constantemente en el hogar, dispuesta a servir al marido y a cuidar a los hijos.

Finalmente esta sección desaparecería tras la muerte del dictador el día 1 de abril de 1977 con el Real Decreto Ley 23/1977.

En cuanto a la legislación del siglo XX, los avances más relevantes los encontramos a lo largo de los años sesenta.

En estos años en España, corría la necesidad de hacer un plan que hiciese resurgir de las cenizas a la economía española, plan que se llamó “Plan de Estabilización de 1959”.

Este Plan, según Jesús de Blas Ortega y Jose Luis Baranda Leturio (Doctor en ciencias económicas y

¹ G. BARAIBAR, MARTA: Colaboraciones. (2021). La relación de la mujer y el trabajo en el siglo XX. Concepción social y condiciones laborales femeninas. *Contracultura*.

Licenciado en Historia del pensamiento y de las Doctrinas económicas respectivamente)², fue principalmente ideado con el fin de paliar las pérdidas económicas en España en los años anteriores con la autarquía que había sido instaurada a posteriori de la guerra civil.

Como efecto colateral de este plan y como medida para impulsar nuevamente la economía del país, se puso en marcha el que se denomina Ley 56/1961 de 22 de julio, sobre “Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer”. Esta ley, en su artículo primero afirmaba que “La ley reconoce a la mujer los mismos derechos que el varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley”. También remarcar su artículo 4o, el cual reconocía su derecho para elaborar contratos de trabajo, convenios colectivos y reglamentaciones de empresa, sin perjuicio de sexo o de estado civil, así como la igualdad salarial entre ambos sexos por trabajos de igual valor.

No obstante, no fue hasta el año 1975 cuando se suprimió la necesidad de autorización por parte del marido para que la mujer pudiese trabajar con la Ley de 2 de mayo de 1975.

La realidad de esta Ley, no reside ni mucho menos en intereses de progreso feminista ni cercanos a estos. La realidad de esta Ley son intereses por conveniencia del sistema franquista que buscaba “a la desesperada” métodos a través de los cuales pudiesen conseguir una recuperación económica rápida, aunque no obstante, por mucho que esto supusiera un avance laboral, socialmente no supuso un avance, pues la sociedad seguía cargada de prejuicios y no estaba bien visto a aquellas mujeres que se adentraban en terrenos laborales generalmente dominados por hombres.

No obstante, dejando de lado los intereses egoístas que tenía esta Ley, supuso un avance laboral enorme (aunque no fue hasta el año 1976 con la Ley Relaciones Laborales cuando se suplieron las desigualdades y lagunas que todavía no amparaba la Ley 56/1961) que como decía Pilar Folguera Crespo, profesora emérita de la Universidad Autónoma de Madrid, en el estudio de M^a Ángeles Durán:

“independientemente de los intereses franquistas que deseaban crear una base jurídica que le permitiera llevar a cabo los planes modernizadores y el despegue económico del país, pero sin duda sirvió también para que un número importante de mujeres se incorporaron paulatinamente a una serie de profesiones que hasta ese momento le estaban vedadas, lo que permitió a su vez el acceso a una cierta independencia económica y personal.” (Durán 1933, pp. 190-191)³

Tras el año 1976 y hasta el año 1985, el mercado de trabajo español tuvo grandes altibajos como lo fue por ejemplo la crisis del petróleo, que dejó entrever de manera clara, las grandes carencias de medios que tenía el sistema español respecto al sistema europeo en cuanto a la capacidad de recuperación económica y de empleo dado que el sistema estaba acomodado en la protección franquista. Por si esto fuera poco daño para el sistema productivo español, en esta década hubo un notable aumento de la población activa en España, puesto que hubo un incremento notable de la

² BLAS ORTEGA, J., & LETURIO, J. L. B. (2019, agosto 23). «Plan de Estabilización» de 1959. *La España franquista bajo la supervisión del Fondo Monetario Internacional*. Descubrir la Historia.

³ FOLGUERA, P.: “Ley de 22-7-1961. Derechos políticos, profesionales y de Trabajo de la mujer”, en DURÁN, M^a Á.: *Mujeres y Hombres. La formación del pensamiento igualitario*, Madrid, Castalia, 1993, pp. 190-191)

natalidad desde los años sesenta y un punto de inflexión que reflejaba un gran descenso de la mortalidad infantil, lo que supuso un exceso de oferta de mano de obra.

Con la entrada de España en el año 1986 a la Comunidad Económica Europea, la recuperación mundial y la reforma del Estatuto de los Trabajadores en el año 1984 (que suponía un aumento en la flexibilidad de los tipos de contrato) España consiguió de nuevo una recuperación rápida y con un aumento muy notable de la mano de obra femenina en el ámbito laboral español.

A continuación nos basaremos en los datos que nos ha ido proporcionando la EPA a lo largo de los años para analizar el progreso de aquel entonces hasta la actualidad..

Posteriormente en los años 90, aproximadamente del año 1991 hasta el 1994, España sufrió de nuevo una crisis sin precedentes, causada principalmente por la pérdida de valor de la peseta de cara al resto de Europa, lo que supuso un descenso del empleo que, aunque en el sector femenino fuese inferior (dado que había menos mujeres trabajando por motivos evidentes de la época en la que nos encontrábamos), la tasa de paro femenina en el año 1994 se situaba en un 31'4%.

Desde esa fecha hasta el año 2007, el empleo tanto masculino como femenino, ha aumentado de forma exponencial, de tal manera que se han creado aproximadamente 8'2 millones de empleos, de los cuales 4'3 millones han sido ocupados por mujeres.

Desde entonces hasta hoy en día, podemos afirmar que el empleo ha continuado creciendo de manera constante (a excepción de la crisis de 2008 y la etapa de 2020 en la que sufrimos la pandemia del COVID-19) hasta que, a día de hoy, nos encontramos más de 11 millones de mujeres activas en España, lo que supone casi un 50% de la población activa total en España (23.487.800 en 4o trimestre de 2022).

Los grandes avances no sólo están representados en los números, sino también en los hechos. Actualmente la ley no solo impulsa el empleo femenino y la igualdad con el empleo masculino sino que también reprime duramente a aquellos sectores o empresas en las que se demuestre cualquier tipo de trato discriminatorio por razón de género.

Socialmente, también ha habido un importantísimo cambio de mentalidad en la población.

A día de hoy, la mujer trabajadora no está en absoluto mal vista, aunque bien es cierto que siguen existiendo ciertos estereotipos de trabajos por géneros, es decir, que en ciertos sectores se mantiene (aunque en comparación con 20 años atrás, de manera muy leve) el pensamiento de que existen trabajos para hombres y trabajos para mujeres. Esta mentalidad cada día está más apagada, puesto que con la lucha de los movimientos feministas y la influencia de estos en la educación, ha hecho que las nuevas generaciones vengán rompiendo estos estereotipos así como los roles que antes se habían de asumir en función del sexo.

Como conclusión a este apartado, podríamos decir que la mujer a lo largo de la historia, ha sido la gran perjudicada, objeto de muchos menosprecios, desigualdades, prejuicios y privaciones de libertad en la propia capacidad decisoria de estas. No obstante, con el paso del tiempo y la lucha de las mujeres por hacerse un hueco no solo en el mundo laboral sino en la civilización como tal y en la construcción del pensamiento, ha llevado a estas a conseguir un gran avance en su objetivo.

Hoy en día, las desigualdades por razón de sexo son algo que podríamos decir minoritario, pero sin negar en ningún caso su existencia, puesto que día tras día se siguen dando casos de mujeres discriminadas en el trabajo o siendo víctimas de los conocidos techos de cristal que innegablemente siguen existiendo como efecto colateral de tantos años en los que las mujeres no estaban consideradas aptas para ciertos puestos de trabajo, especialmente aquellos que requerían una mayor responsabilidad y otorgaban un mayor poder, como lo eran cargos públicos o puestos de dirección en empresas.

4.- MARCO LEGAL Y NORMATIVO VIGENTE.

Toda lucha social a lo largo de la historia que ha supuesto un cambio importante, ha tenido que ir acompañada de un modo u otro de un sustento legal que defendiese este cambio y regulase sus normas.

En el caso de las mujeres en el mundo del trabajo, no ha sido menos.

Actualmente, en España, el marco legal normativo vigente que aborda y defiende la igualdad de género y la protección de las mujeres en el mundo del trabajo está compuesto por múltiples leyes y normas que, a pesar de su profundidad y su extensión, siguen siendo insuficientes en muchos casos.

A continuación voy a exponer una serie de normas y leyes fundamentales a la hora de hablar acerca de la protección y defensa de la mujer en el ámbito laboral, basándome en lo expuesto por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España en su página web.

- En primer lugar, deberíamos hablar de la Constitución Española.

La CE actual fue aprobada por las Cortes el día 31 de octubre de 1978 en el congreso de los diputados y firmada por S.M. el rey emérito Juan Carlos I

En cuanto a igualdad se refiere, encontramos en la CE uno de los primeros artículos que defiende uno de los considerados como derechos fundamentales. El artículo del que hablo es el artículo 14 CE y versa así: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

- Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007):

Esta Ley, como su propio nombre indica tiene como objetivo promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito laboral.

Esta normativa trata de impedir las posibles discriminaciones a la hora de la promoción, contrataciones, condiciones, acceso a la formación...

Estas condiciones, que a día de hoy aunque de manera más indirecta siguen dándose, están formadas en gran parte por los techos de cristal que han impedido durante tantos años que las mujeres puedan acceder a los puestos de mayor responsabilidad o concebidos socialmente como “puestos para hombres”. La ley en cuanto a igualdad de condiciones y detrato se refiere, trata de paliar las desigualdades que de manera injusta ha habido a lo largo de la historia, ya no solo en cuanto a trato se refiere sino también a salario, donde las

mujeres por puestos de igual valor han estado recibiendo un salario menor durante mucho tiempo.

La igualdad en la contratación, también es algo que merece una protección especial. Durante mucho tiempo, a la hora de la contratación, para los empresarios era un contratiempo que las mujeres casadas o con intención de ello pudiesen concebir hijos, dado que en el momento de quedarse embarazadas las mujeres tendrían que estar un período de tiempo de baja, algo que no pasaba en el caso de los hombres antiguamente, aunque en la actualidad, en el caso de la baja por paternidad o maternidad, el tiempo que los progenitores pueden ausentarse del trabajo es el mismo, con la finalidad de evitar este tipo de discriminaciones.

- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género: Esta ley orgánica, trata de prevenir y erradicar la violencia de género que tan presente está en nuestros días, así como prestar ayuda y proteger a las mujeres víctimas de esta violencia y sus hijos e hijas. Para ello, la ley sienta unos principios básicos bajo los cuales actúa esta ley con el fin de conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Dichos principios tratan no solo de concienciar a la población acerca de la sensibilización en materia de igualdad, sino que tratan también de otorgar a los órganos competentes en la materia un poder suficiente para hacer frente a sus responsabilidades, así como poder tener una serie de instrumentos útiles y apropiados para poder ejercer su trabajo.

Otro de los aspectos en los que incide esta ley, es en el refuerzo y la potenciación de aquellos servicios de ayuda para las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género como lo pueden ser los servicios de apoyo y recuperación, proporcionando al mismo tiempo, los recursos necesarios a estos servicios para que consigan una coordinación entre ellos lo más efectiva posible.

A parte de los puntos ya mencionados, esta ley también aumenta la protección jurisdiccional para las mujeres a través de la ampliación de las leyes que promueven la igualdad entre géneros, así como las posibilidades de ayudas económicas o laborales que puedan ayudar a las víctimas a conseguir una reinserción en la sociedad lo antes posible y fortalece las consecuencias penales para todos aquellos que no cumplan con lo estipuladas en estas leyes.

Uno de los métodos con los cuales podemos hacer indudablemente esta ley más efectiva es también a través de la especialización o la continua formación de todos los trabajadores y trabajadoras que actualmente trabajan en los servicios con los cuales actúan estas normativas, desde cuerpos de seguridad del estado a trabajadores/as sociales o psicólogos/os de atención a las víctimas.

- Real Decreto Ley 12/2020 de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género: Este texto, es algo especial, pues su contenido regula una serie de medidas urgentes de adaptación que se consideraron oportunas para mantener con la máxima eficacia posible los servicios a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género en el momento que se decretó en el país el estado de alarma debido a las condiciones sanitarias provocadas por el COVID-19.

El texto recalca y refuerza la importancia de los medios telemáticos de atención a las víctimas, las cuales son colectivos especialmente vulnerables en el caso como lo fue el covid de confinamiento domiciliario, ya que en una gran cantidad de ocasiones, las víctimas conviven con sus acosadores.

- Real Decreto Ley 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 colectivos de trabajo: Este real decreto cuenta con una función principal altamente ligada con este trabajo, la función de marcar los límites, los requisitos y los contenidos de forma ordenada de los planes de igualdad. Esta Ley enfatiza la idea de que los planes de igualdad son la herramienta más importante y principal que han de usar las empresas en su lucha contra la desigualdad y las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Aparte de ello, esta ley no solo habla de los contenidos y de la regulación de los planes de igualdad, sino que también sirve de refuerzo de algunas de las fases de la creación de los planes de igualdad. Esta ley refuerza el carácter de la negociación, enfatizando la importancia de este como medio de transporte para llegar a una efectividad fruto de las sinergias de las partes negociadoras.

Entre las otras novedades que incluye esta ley, encontramos la inclusión de las personas con contrato de puesta a disposición en el cómputo de trabajadores de una empresa que en el caso de superar a 50, da lugar a la obligatoriedad de la realización de un plan de igualdad, así como que establece una vigencia determinada de máximo 4 años de vigencia del plan, a menos que en el convenio competente esté pactado lo contrario a lo dispuesto.

- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Este Real Decreto tiene como objetivo alcanzar la igualdad retributiva en las empresas entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Para ello, establece no solo medidas de corrección con la finalidad de poder solventar las desigualdades retributivas que incluso a día de hoy podemos encontrar, sino que también establece una serie de medidas de publicidad de estos datos retributivos que evitan las posibles discrepancias en cuanto a la igualdad. Para ello, el real decreto basa su contenido en el principio de transparencia retributiva como medida principal de prevención de desigualdades retributivas.

Otros de los mecanismos que nombra esta ley como posibles herramientas para las empresas son: el registro salarial, las auditorías salariales, las valoraciones de puestos de trabajo o el derecho de información de las personas trabajadoras.

- Ley 7/2018 de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón: Esta ley se asemeja en contenido a la ley orgánica 3/2007, con la gran diferencia del ámbito de aplicación en el que va a ser aplicado. Esta ley promueve la defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el territorio de la comunidad autónoma de Aragón. Para ello, la ley insta a los órganos competentes del territorio aragonés a sumar sus esfuerzos con la finalidad de conseguir la eliminación de las desigualdades actuales y futuras. Para ello, los órganos a los que insta son: El Instituto Aragonés de la Mujer, Las Unidades de Igualdad de Género, Los Centros Comarcales de Información a la Mujer y los Órganos de cooperación y coordinación.

Esta ley, pide a todos los órganos previamente mencionados, una especial dedicación a la hora de “mirar con ojos de igualdad” cuando van a realizar cualquiera de sus actividades, de tal manera que estas puedan estar enfocadas a una mejoría de la situación actual en la que se encuentra Aragón.

Como conclusión de este apartado, podemos decir que pese a que haya demorado mucho tiempo conseguir una igualdad “tangibile” en nuestra sociedad, al menos de cara a la ley, hemos conseguido un avance significativo.

Este conjunto de normas y leyes, no son ni mucho menos fijas o inamovibles, puesto que en función de las necesidades (o de la opinión subjetiva del gobierno que en su momento corresponda) estas leyes se verán modificadas o revisadas de manera continua con la finalidad de que no se queden anticuadas u obsoletas.

5.- ¿CUÁLES SON LAS BARRERAS A LA IGUALDAD?

Podríamos afirmar, que hoy en día no son pocos los obstáculos que se consideran barreras a la igualdad.

El paso de los años y el segundo plano en el que la sociedad patriarcal ha ido dejando a las mujeres de manera constante, ha hecho que no solo haya existido una discriminación en los momentos en los que legal y socialmente era vista como un “ser inferior” sino que ha afectado de tal manera, que ha conseguido dejar consecuencias en todos los aspectos, bien sean laborales, sociales o económicos.

Una de las consecuencias más notables a lo largo de la historia actual es la brecha salarial. La brecha salarial se refiere a la diferencia de salarios entre hombres y mujeres por la realización de actividades de igual valor.

Si bien es cierto que en los últimos años ha habido grandes avances, tanto legales como sociales, acerca de este tema, la brecha salarial sigue siendo una realidad contrastada con datos objetivos. Según una encuesta de Eurostat realizada en 2020, las mujeres en España en promedio, ganan un 21% menos que un hombre, lo que es igual que decir que por cada euro ganado por un hombre, una mujer estaría ganando 79 céntimos de euro. Esto no solo crea una gran desigualdad, sino que fomenta los empleos precarios por la necesidad que genera para muchas mujeres el ganar más dinero, puesto que en ocasiones con las cantidades que ganan, no pueden afrontar los gastos mínimos mensuales.

La brecha salarial, también está muy diferenciada en función del sector en el que nos encontramos. Por norma general, en los sectores que antiguamente eran más estereotipados para que en ellos trabajasen mujeres (atención, cuidados, sanidad, educación, trabajo doméstico) son sectores en los que estas cobran menos, puesto que el salario que percibían, se hizo en base a la idea socialmente errónea de que las mujeres tenían menos destreza en el mundo laboral. En cambio, en sectores predominantes de hombres, generalmente se tiende a ganar más, puesto que al ser hombres la mayoría de los que desarrollan el trabajo “habría que pagarles más dado que estaban más capacitados para ello”. En ocasiones también nos encontramos el caso contrario como lo puede ser el deporte, que a pesar de ser un sector en el que predomina la presencia masculina (si bien es cierto que los salarios de una deportista de élite (dependiendo del deporte, pero generalmente) son altos

encontramos las mayores diferencias salariales observables. Por poner un ejemplo de los más claros que podemos encontrar, nos basamos en un artículo de Daniel G. Lifona en el periódico “Expansión”;⁴ Alexia Putellas (actualmente por segundo año consecutivo considerada la mejor futbolista del planeta) juega en el FC Barcelona Femení, cobra un total de 150.000€ anuales, mientras que Karim Benzemá, mejor jugador masculino de esta última temporada según la FIFA, cobra 16’6M. de € anuales, es decir, 110 veces más que la mejor jugadora femenina del planeta.

Otro de los grandes problemas de la brecha salarial, son los conocidos como “techos de cristal”. Los “techos de cristal” se refieren a esas barreras invisibles que se encuentran las mujeres en el mundo laboral. Unas barreras que les impiden a pesar de tener los conocimientos, la formación y la capacitación necesaria para asumir un puesto de trabajo determinado, la posibilidad de alcanzarlo por el hecho de ser mujer, dado que para puestos de trabajo que requieren una mayor responsabilidad, se prefiere a un hombre.

El resultado se ve claramente en los puestos de trabajo de alto cargo y representación, donde podemos, de manera clara y evidente, observar cómo la mayoría de estos puestos de trabajo están cubiertos por hombres, mientras que tan solo una minoría está compuesta por mujeres.

Esta brecha salarial de la que hablamos, también encuentra su origen en la discriminación a la hora de la contratación, donde hace tiempo, los empresarios preferían no contratar mujeres de edad menor a los 45 años aproximadamente puesto que estas todavía podían tener hijos o hijas, lo que supondría tener que estar un tiempo sin trabajar, para lo cual preferían contratar a un hombre que no tendría estas necesidades. Este problema sólo se consiguió abolir, en el momento en el que la baja por maternidad o paternidad de ambos progenitores se igualó, de tal manera que los empresarios van a tener la misma situación de baja por paternidad independientemente de que sea un hombre o una mujer quien la solicite.

Otra de las barreras a la igualdad que encontramos en el ámbito laboral, son las discriminaciones y los acosos en el lugar de trabajo. Quizá esta sea la barrera que a día de hoy más se sigue dando. Esto, no solo hace que la confianza y la seguridad de las mujeres a la hora de querer adentrarse en el mundo laboral disminuya, sino que crea un entorno más frío con relaciones de trato más distantes, que de manera consciente o inconsciente, perjudican a la mujer para que el día de mañana pueda esta ser ascendida.

Superar estas barreras a la igualdad de género, es una práctica necesaria a la par de compleja, puesto que actualmente, la gran mayoría de estas barreras que quedan, están ocultas y arraigadas al subconsciente de las personas. La única manera viable que hay de conseguir liberarse de estas, es a través de políticas y prácticas efectivas de prevención y eliminación de la desigualdad, pero sobre todo, a través de la educación como concepto de cambio de mentalidad en las generaciones.

La educación en materia de igualdad, es una de las claves a través de las cuales podemos conseguir un cambio generacional que venga del brazo con un necesario cambio de mentalidad, para que así de aquí a unos años, cuando sean las nuevas generaciones las que ocupen el porcentaje mayoritario de empleos del país, estas desigualdades hayan quedado obsoletas por completo. Para ello, para conseguir una buena educación feminista, hemos de formar a los actuales trabajadores en materia

⁴ LIFONA, D. G. (2022, octubre 18). *Alexia Putellas: la ganadora del Balón de Oro que cobra 100 veces menos que Benzema*. Expansión.

de igualdad, para que ellos puedan enseñar también a sus hijas e hijos y aplicar este conocimiento a la práctica tan rápido como lo adquiriera. Esto es, a través de planes de igualdad. Para ello los Planes de Igualdad se presentan como un eficaz instrumento.

6.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD Y QUÉ NORMAS LO REGULAN?

Con el fin de eliminar, prevenir, y tener posibilidad de actuar en caso de que se den las desigualdades, las empresas tienen diversas herramientas a su disposición.

Una de ellas, la más común, son los planes de igualdad. Estos son herramientas que siguen una estrategia para que, a la hora de implementarse en la empresa, se consiga promover la igualdad entre hombres y mujeres y hacerla efectiva.

En otras palabras podríamos decir que los Planes de Igualdad son herramientas regulatorias que buscan promover una estructura organizacional y un clima dentro de la empresa basado en el respeto, la tolerancia y la igualdad de género. Es también una guía de cómo alcanzar estos objetivos así como de métodos para aplicarlos y líneas de actuación para implementarlos en la empresa.

Al igual que todos los avances en materia de igualdad tienen que tener un sustento legal, en el caso de las herramientas que utilizan las empresas para ello, no es para menos, por lo que podemos encontrar, que los planes de igualdad están respaldados a la par que regulados por una serie de normas y leyes.

Las normas y leyes que regulan estos planes de igualdad son:

- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: Esta ley, ya mencionada previamente cuando mencionaba la normativa vigente actual en materia de igualdad, recoge en su interior la obligatoriedad para empresas de 50 o más trabajadores de tener elaborado y aplicado en la empresa, un plan de igualdad. Recoge esta obligación expresamente en su artículo 45.2, y versa de la siguiente manera:

“En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.”

Este artículo también matiza en su apartado tercero, que las empresas o sectores en cuyo convenio esté establecida la obligación de que exista un plan de igualdad, deberán tenerlo independientemente del número de trabajadores.

- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Este Real Decreto, modifica al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Los aspectos principales que establece este Real Decreto son el establecimiento de la obligatoriedad de la elaboración de un registro salarial de manera transparente y desglosada en las empresas, haciendo las medias de los salarios, complementos salariales y extras de su plantilla. En la práctica,

encontramos un problema con este apartado del Real Decreto 901/2020. En muchas ocasiones, las empresas se ven obligadas a realizar una segmentación por departamentos para agrupar a las personas de la plantilla de una misma categoría profesional y una misma tarea a la hora de realizar el registro retributivo. El problema lo encontramos, cuando en empresas no muy grandes, o en ocasiones también en empresas de un tamaño de plantilla considerable, nos encontramos un departamento que está formado por una sola persona, puesto que en este momento, estamos descubriendo de la persona que ocupa ese puesto de trabajo, su salario, incumpliendo así con la normativa de protección de datos.

Otra de las exigencias de este Real Decreto, es la obligación para las empresas de elaborar una valoración de los puestos de trabajo. Esta valoración tiene como finalidad recoger en un documento escrito y objetivo las diferentes labores a realizar por las personas contratadas para un mismo departamento, con el fin de así conseguir evitar las diferencias salariales dentro de puestos de trabajo de misma categoría profesional, y que no pueda existir una brecha salarial en este aspecto.

El Real Decreto también establece la obligación para las empresas de 50 o más trabajadores/as de realizar una auditoría retributiva. Esta auditoría retributiva, tiene la obligación de comprobar y examinar todos los aspectos que engloban a los puestos de trabajo, desde un examen de los salarios y complementos salariales hasta una evaluación exhaustiva de los puestos de trabajo y los sistemas de clasificación profesional.

En relación con dichos planes, el Real Decreto se encarga de establecer las normas y pasos a seguir en su proceso de negociación con los representantes de los trabajadores (los planes de igualdad han de ser negociados previo a su establecimiento dentro de la empresa, consiguiendo la aprobación de los representantes de los trabajadores).

Entre estas normas y pasos podemos encontrar no sólo los plazos para la negociación con los representantes (art.4) sino también el procedimiento de negociación (art. 5) o las competencias de las comisiones negociadoras (art. 6).

En el artículo 9.1 de este Real Decreto, encontramos el período de vigencia máximo de los planes de igualdad: “El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.”

Como dice este artículo, el tiempo máximo que podrá estar un plan de igualdad vigente en una empresa será de 4 años, a menos que lo establecido por las partes negociadoras sea menos. Esto tiene por finalidad obligar a las empresas a tener que “auto-actualizarse” en materia de igualdad cada cierta cantidad de tiempo para evitar la posibilidad de que estos planes de igualdad se queden obsoletos.

El capítulo IV del Real Decreto 901/2020, trata expresamente acerca del “Registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo” y habla acerca del cómo han de registrarse estos planes, en qué periodo de tiempo y cuáles son los protocolos a seguir.

En resumen, podríamos afirmar que los planes de igualdad son herramientas cuya base jurídica recae en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Real Decreto 901/2020, ambas normativas regulan, establecen y

exigen un mínimo de contenidos, de actualización y de protocolo a seguir por las empresas en base a los planes de igualdad, con la finalidad de proteger a esta herramienta y que su utilidad y eficiencia sea lo mayor posible, para así de este modo, conseguir un cambio sustancial en las estructuras organizativas de las empresas que permitan deshacernos de las desigualdades en materia de género.

7.- ¿QUÉ BUSCAMOS CON LOS PLANES DE IGUALDAD?

El objetivo principal de los planes de igualdad, reside en la búsqueda de la igualdad de oportunidades para todas las personas, la eliminación de la discriminación y los sesgos de género, la brecha salarial y cualquier tipo de menosprecio o de trato diferencial por razón de sexo.

A través de los planes de igualdad, lo que se pretende es paliar los daños surgidos en décadas anteriores en las que las mujeres no tenían las mismas posibilidades que los hombres, a través de un cambio estructural en la empresa que traiga consigo un cambio de mentalidad para poder evitar cualquier clase de contratiempo de este aspecto.

De cara a la empresa, es muy importante tener una cultura empresarial basada en la igualdad entre géneros, ya no solo porque es algo que ayuda a la propia empresa de manera interna, puesto que las sinergias que pueden lograrse tratando a todos por igual en base a su conocimiento, es infinitamente mayor que haciéndolo por su sexo o por cualquier otra característica diferente a la propia de la capacidad de obrar, sino que también es algo que ayuda a las empresas de cara al exterior.

Una empresa que es considerada como una empresa igualitaria o feminista, no solo facilita su crecimiento, sino que también aporta un plus de confianza y de seguridad a sus clientes, que son la parte más importante del 99% de las empresas, sino también a otras empresas del sector o de cualquier ámbito que puedan querer colaborar con estas.

También, por parte de los trabajadores, está demostrado que una plantilla que se siente a gusto en la empresa ya no solo con los salarios, horarios, etc... sino también con las políticas internas de la empresa (de las cuáles formaría parte el plan) es una plantilla mucho más productiva, que hace que se reduzcan factores como el absentismo, los conflictos laborales, el abandono o cualquier tipo de conducta contraproducente contra la propia empresa.

Podríamos clasificar los objetivos estructurados de un Plan de Igualdad en los siguientes apartados:

- **Identificar:** Los planes de igualdad tienen como primer objetivo identificar cuáles son los aspectos en los que tienen que ahondar. Para identificar estos problemas, han de hacer un estudio exhaustivo, un diagnóstico acerca de aquellos aspectos en los cuales pueden ser más frecuentes las desigualdades o que tengan más facilidad de darse. Esto significa, por ejemplo, el tratar de buscar y encontrar aquellas partes o sectores de la empresa o departamentos en los que las mujeres encuentran más techos de cristal por los diversos motivos por los que estos pueden ser causados.
- **Establecer medidas de corrección y prevención:** estas medidas, una vez identificados los temas en los cuales hemos de enfocar nuestra atención, están destinadas no solo a erradicar estos problemas sino también a conseguir prevenir la reaparición de estos o la aparición de nuevos problemas. Algunas de las medidas más comunes con las que suelen contar son los cursos de formación

en materia de igualdad, las charlas de sensibilización o programas de promoción de las mujeres en el ámbito de la empresa.

- Sensibilizar y concienciar: Estos buscan promover la conciencia sobre la importancia de la igualdad de género tanto dentro como fuera del ámbito laboral así como sus distintas ventajas tanto como individuo como miembro de un grupo.

Esta sensibilización, tiene un ápice educativo, a través del cual trata de que los miembros de una organización no solo adopten un conocimiento sino que también sean capaces de adaptarlo a su día a día poniéndolo en práctica y que puedan ser ejemplo de los demás.

- Aumentar la productividad de la empresa: Los Planes de igualdad aportan al personal de esta no solo un gran aumento de la confianza, sino también del sentido de pertenencia a la empresa o de la satisfacción laboral de los trabajadores. Esta satisfacción, está demostrado que produce una disminución notable del absentismo laboral y un aumento de la productividad gracias a la formación en materia de igualdad.

En un estudio realizado por la OIT en Mayo de 2019 titulado *“Argumentos para un cambio”* 13.000 empresas de 70 países diferentes fueron observadas, analizadas y estudiadas con la finalidad de observar si la presencia de mujeres en los puestos directivos, así como la implantación de medidas en materia de igualdad, tenía una relación directa o indirecta con la productividad de las empresas y si esta era positiva o negativa. El estudio afirma que tres de cada cuatro empresas que notaron mejoría en sus beneficios, reporta una mejoría que se encuentra entre un 5% y un 20%, lo que no es ni mucho menos insignificante. De las 13.000 empresas analizadas, un 57% afirma que la implantación de medidas en materia de igualdad hizo aumentar sus resultados comerciales.

No obstante y a pesar de estos resultados, un 48'8% respondió a la encuesta que en sus puestos directivos básicos, la presencia de mujeres no llegaba a alcanzar el 30%, dato el cual empeora según va aumentando la categoría directiva a la que nos referimos, puesto que más empresas afirmaron tener incluso menos de ese 30% en los puestos directivos de “rango superior”.

Uno de los motivos principales que demostraron la relación entre las medidas en materia de igualdad y la productividad, fue por la retención del talento. La retención del talento se refiere a la falta de abandono o absentismo por parte de los trabajadores por motivos ligados a la empresa, lo que quiere decir que aquellas personas con talento que realmente encuentran una gran importancia a la igualdad de oportunidades, de trato, y globalizando, a la igualdad, decidirán con mayor seguridad trabajar en una empresa la cuál trabaja en igualdad que en una empresa la cual no trabaje este ámbito.

En el estudio de la OIT, se afirma que del total de empresas, el 57% habían mejorado de manera exponencial su capacidad de retener talento y de atraerlo, y un 54% de las mismas habían aumentado su creatividad. El estudio demuestra que la presencia de una mujer en el puesto máximo de dirección de una empresa (circunstancia la cual solo un 21'7% de las empresas con las que se realizó el estudio cumplían) tiene relación directa con la cultura empresarial basada en la igualdad con perspectiva de género, lo que suponía un aumento de la probabilidad de mejorar un rendimiento comercial del 9%.

Cuadros

Cuadro A4. Predicción de probabilidad de que las empresas con una cultura inclusiva tengan menos dificultades para retener a las mujeres calificadas

VARIABLES	Efectos marginales promedio
Cuando las empresas tienen:	
Cultura inclusiva	-1,332 (0,0115)
Observaciones	8.965
Actividad económica EF	Sí
Tamaño de la empresa EF	Sí
Tipo de empresa EF	Sí
País EF	Sí
Región EF	Sí

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Nota: EF=efectos fijos.

Fuente: Encuesta de empresas de la OIT, 2018.

Gráfico 1: Cuadro del estudio de la OIT “Argumentos para un cambio” respecto a la retención del talento en relación con la cultura inclusiva.

Cuadro A20. El efecto de una política de igualdad de oportunidades en el empleo o de una política de diversidad e inclusión sobre la probabilidad de que las mujeres ocupen cargos directivos en varios niveles de la empresa, y sobre la potenciación de los resultados comerciales de ésta.

Variables	Efectos marginales promedio Nivel de cargos directivos			
	Intermedio	Superior	Ejecutivo de máximo nivel	Resultados empresariales
Políticas IOE y D&I	3,851*** (0,0134)	5,933*** (0,0141)	4,470*** (0,0128)	26,08*** (0,0145)
Observaciones	8.705	8.705	8.705	7.199
Actividad económica EF	Sí	Sí	Sí	Sí
Tamaño de la empresa EF	Sí	Sí	Sí	Sí
Tipo de empresa EF	Sí	Sí	Sí	Sí
País EF	Sí	Sí	Sí	Sí
Región EF	Sí	Sí	Sí	Sí

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Nota: EF=efectos fijos.; IOE = igualdad de oportunidades en el empleo; D&I = diversidad e inclusión.

Fuente: Encuesta de empresas de la OIT, 2018.

Gráfico 2: Cuadro del estudio de la OIT “Argumentos para un cambio” respecto a la potenciación de resultados comerciales en base al efecto de las políticas de igualdad de oportunidades y probabilidad de que las mujeres ocupen cargos directivos en la empresa.

También es importante tener un sistema de evaluación de los resultados. Con estos sistemas, podremos obtener una información veraz de cómo de útil ha sido nuestro plan de igualdad, pudiendo incluso ver qué aspectos no han sido como nosotros queríamos y poder retocarlos de cara a seguir buscando la perfección en materia de igualdad.

El sistema de evaluación podría clasificarse como uno de los pasos más importantes a seguir en los planes de evaluación dado que no solo se encarga de revisar aquellas partes en las que el plan de igualdad no ha resultado tan efectivo, sino que también se encarga de su actualización continua y de la readaptación de este a las nuevas normativas emergentes que la ley establece en función de las necesidades que puedan tener.

La no adaptabilidad de un Plan de Igualdad a la normativa, puede tener consecuencias penales graves para la empresa con grandes cargos económicos.

Podría decirse englobando toda esta información, que lo que realmente buscamos con los planes de igualdad es una “reeducción” que permita a las empresas formar a los trabajadores de tal manera que consigan librarse de los estereotipos de género y que de esta manera consigamos tener un ambiente laboral basado en la igualdad y en el respeto. Los Planes de Igualdad no solo son una “lista de pasos” a seguir para conseguir una adecuada formación para el personal de nuestra empresa y la evaluación de dicha formación, sino que también son una herramienta estratégica de mercado que aunque no sea el objetivo principal de estos, como hemos podido ver queda demostrado su efecto, por lo que también puede ser una ventaja competitiva frente a los competidores de mercado que nos encontramos y una fuente de atracción de inversiones, de personal, de otras empresas...

8.- ¿CÓMO SE DESARROLLA UN PLAN DE IGUALDAD?

Para la realización de este apartado en cuanto pasos a seguir, vamos a utilizar como referencia la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del instituto de las mujeres y del ministerio de igualdad”.

Los pasos a seguir para configurar y desarrollar correctamente un plan de igualdad son los siguientes:

- 1) Puesta en marcha: En primer lugar, debemos plantear la idea de crear e implantar un plan de igualdad. Para ello, con una serie de ideas claras acerca de los objetivos de este plan de igualdad, debemos avisar a los representantes de los trabajadores para conformar una comisión negociadora.

Esta comisión negociadora a su vez, debe estar conformada por:

- Representación legal de la empresa: En el caso de que el Plan de igualdad sea para una única empresa, el empresario o empresaria responsable, tendrá legitimidad absoluta en la negociación, y en caso de que se esté negociando un plan de igualdad para un grupo de empresas, la representación corresponderá a los representantes de dichas empresas.
- La representación legal y/o sindical de los trabajadores y trabajadoras de la empresa: Pueden ser el comité de empresa (delegados y delegadas de personal en su caso) o las secciones sindicales que en engloben la mayoría de personas del comité. En los grupos de empresa, habrán de ser los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico y en el caso de las empresas que no cuentan con representación legal de

los trabajadores, habrá una representación de las personas trabajadoras formada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezcan.

En el escrito que ha de mandar una parte de la negociación a la otra previo a formar la comisión, ha de constar la prueba de que se posee la legitimación necesaria, así como el ámbito de aplicación que va a tener el plan de igualdad, es decir, preavisar si va a afectar a una sola empresa, a un grupo de estas, a un sector concreto o a una zona geográfica (provincia, comunidad autónoma) concreta. También han de constar las materias objeto de la negociación.

La comisión negociadora deberá formarse en un período máximo de 3 meses, y en caso de que la necesidad de un plan de igualdad haya sido exigido por un convenio colectivo, deberá iniciarse la negociación en un período máximo de 3 meses después de la entrada en vigor de este convenio (en ninguno de los casos la comisión negociadora podrá estar formada por más de 13 personas).

Una vez formada esta comisión negociadora, las personas constituyentes de la misma estarán obligadas a negociar de buena fe.

- 2) Realización del diagnóstico: La fase de realización del diagnóstico ha de comenzar con una búsqueda exhaustiva y un análisis de la situación de la empresa, a través de la cual debemos buscar y detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que pueden darse desigualdades o situaciones que perjudiquen a la igualdad en la entidad.

Este análisis no ha de ser igual para todas las empresas, no hay un método generalizado para ello, pues cada una de las empresas ha de adecuar el método de análisis a sus circunstancias, a su capacidad, a su tamaño...

Una vez realizado este análisis y habiendo obtenido resultados válidos, los diligentes o el comité de empresa en cuestión (o los representantes de los trabajadores que hayan iniciado el proceso de la negociación en ese caso), han de debatir cuáles consideran oportunas las áreas o los puntos en los que han de focalizar la atención o hacia los que han de dirigir una parte más específica de este plan de igualdad.

Para la toma de decisión acerca de las medidas que se van a plantear en base a lo que se crea más oportuno, no solo intervienen el comité o los representantes de los trabajadores, sino que también intervienen personas expertas en la materia, que generalmente suelen ser las personas del departamento de recursos humanos. En muchas ocasiones, el personal de recursos humanos recurre a las encuestas en la plantilla cuando quiere comprobar cuál es la opinión del grupo de trabajadores respecto a una de las normas o medidas que quieren poner en su plan de igualdad. De este modo no solo toman referencia de qué hacer con dicha medida, sino que adquieren una idea general de qué aspectos pueden ser más favorables a la opinión del grupo o cuáles menos. De este modo, podemos afirmar que la plantilla de la empresa, también es una parte importante que puede contar con una gran aplicación en el desarrollo de los planes de igualdad.

El contenido mínimo que ha de ser objeto de análisis en el proceso de la realización del diagnóstico está establecido en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007.

Para realizar un correcto diagnóstico, hemos de tener una planificación estructurada, en la que hemos de determinar qué personas van a encargarse de este trabajo, de qué manera y qué herramientas van a utilizar para ello. Posteriormente, se procederá a la recogida de la información y al análisis de la misma, de tal manera que una vez recogida la información deseada con los métodos expuestos en la planificación, podamos analizarlos y sintetizarlos de manera que podamos (sin perder información) agruparlos o generalizarlos por grupos más extensos. Una vez tengamos analizada la información, procederemos a elaborar el informe del diagnóstico, que recogerá los resultados de nuestro estudio de manera clara y organizada con el fin de poder comunicarle a la dirección de la empresa o al encargado/a de la realización del plan de igualdad los resultados que hemos obtenido para que en base a estos, pueda tomar unas decisiones u otras. (Este diagnóstico, por norma general se suele realizar de cara a observar desigualdades en la contratación, en la formación, en la promoción profesional, condiciones de trabajo, etc.)

- 3) Diseño del Plan de Igualdad: Para la correcta realización de esta fase, debemos tener en cuenta el capítulo III del Real Decreto 901/2020, el cuál trata expresamente de los contenidos que ha de tener un plan de igualdad. En esta fase debemos implantar en primer lugar de manera clara y concisa cuáles son los objetivos que debemos alcanzar con él, así como las medidas que vamos a tomar y las directrices que vamos a seguir para su cumplimiento.

A continuación, voy a dar una explicación detallada de lo expuesto en el artículo octavo del mismo Real Decreto previamente mencionado respecto a los contenidos mínimos de los Planes de Igualdad:

- *“Determinación de las partes que los conciernan”* (Art.8.2.a): Como referencia a las partes que han desarrollado el plan, es decir, los/as representantes de los trabajadores/las trabajadoras y la representación legal de la empresa.
- *“Ámbito personal, territorial y temporal”* (Art. 8.2.b): Se ha de especificar de manera obligatoria a qué personas, grupo de personas, departamento, área, etc va dirigido este plan de igualdad, con la finalidad de delimitar su alcance. Así mismo, se ha de establecer el ámbito temporal, puesto que como ya hemos mencionado previamente, según lo establecido, el período de vigencia máximo que puede tener un Plan de Igualdad (salvo que sea menos tiempo por lo pactado en el convenio colectivo que afecte al ámbito territorial al que va dirigido este plan) será vigente como máximo durante 4 años.
- *“Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.”* (Art. 8.2.c): Refiriéndose así al informe de diagnóstico que hemos mencionado previamente con el cuál hemos debido analizar la empresa con la finalidad de encontrar aquellas partes en las que debemos priorizar una atención respecto al resto puesto que son más propensas a ser fruto de desigualdades.

- *“Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.” (Art. 8.2.d):* Auditoría retributiva la cual, como vimos expuesto en la Ley Orgánica 3/2007 (concretamente en su apartado 46.2.e) resultaba de carácter obligatorio para todas aquellas empresas obligadas a hacer un plan de igualdad. Dicha auditoría tenía como finalidad el observar las posibles diferencias que pudiesen darse en materia salarial.
- *“Definición de elementos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad” (Art. 8.2.e):* En cuanto a este apartado se refiere, la ley nos obliga a adjuntar en el plan de igualdad los objetivos que se prevén con este, independientemente de si son cualitativos (la mejora del clima de trabajo basándonos en un ambiente más respetuoso y con menos desigualdades, por ejemplo) o cuantitativos (igualar el número de trabajadores y trabajadoras en los puestos de mayor responsabilidad, por ejemplo).
- *“Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.” (Art. 8.2.f):* En este punto, debemos describir cuáles serán las medidas concretas que vamos a aplicar en cada una de las áreas a las que vamos a destinar el plan de igualdad, cuáles serán sus objetivos y cuáles van a ser las herramientas que vamos a utilizar para ello.
- *“Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.” (Art. 8.2.g):* Especificaremos de manera clara y concreta cuáles serán los medios a través de los cuales pondremos en marcha el plan de igualdad en la empresa, así como las medidas y herramientas que utilizaremos para el seguimiento y evaluación del Plan.
- *“Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.” (Art. 8.2.h):* Se enmarcan las fechas concretas en las que llevaremos a cabo la implantación, el seguimiento y la evaluación de las medidas.
- *“Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.”(Art. 8.2.i):* Se establece así, el sistema y los procesos que hemos de realizar para un correcto seguimiento, una correcta evaluación y una revisión periódica adecuada.
- *“Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.” (Art. 8.2.j):* Se establece el método y las normas de formación de la comisión encargada de cumplir con los puntos anteriores, es decir, que se encarguen de la revisión periódica del plan así como de modificar aquellos aspectos que en caso de necesidad se consideren oportunos.

- *“Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.” (Art. 8.2.j):* Se dictarán los pasos del procedimiento a seguir en caso de que la comisión considere oportuna una modificación de alguna de las medidas que quedaban estipuladas en el plan de igualdad fruto de los análisis del proceso de seguimiento o evaluación que se realizan a dicho plan.

Posteriormente a haber desarrollado las fases que ha de contener un plan de igualdad según el Art. 8.2 de la Ley Orgánica 901/2020, deberíamos proceder a la aprobación de dicho Plan tras una revisión exhaustiva de este. Como ya hemos mencionado previamente, la comisión negociadora será la encargada de aprobar este plan una vez hayan dado su visto bueno ambas partes. Este acuerdo habrá de redactarse por escrito y habrá que rellenar un acta de aprobación del plan de igualdad, a través del cual no solo podrá entrar en vigor este plan sino que también dará lugar al cese de la negociación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, debemos proceder al registro de este. Para ello, deberán registrarse en el “registro de Planes de Igualdad” en el plazo de quince días a contar desde el día de la firma y aprobación de este Plan. Este deberá ir acompañado del texto original así como de los formularios que se estimen pertinentes en el proceso.

9.- ¿CÓMO PONEMOS EN PRÁCTICA UN PLAN DE IGUALDAD?

Una vez tenemos desarrollado, aprobado y registrado el Plan de Igualdad, llega la hora de ponerlo en práctica. Para ello, debemos esclarecer en primer lugar quiénes son las personas u órganos que influyen en la implementación de este. En primer lugar, como resulta obvio, estarían la directiva de la empresa y la comisión negociadora, y tras ellos la comisión de seguimiento del plan, los responsables de las medidas, expertos en la materia (recursos humanos), los representantes legales de los trabajadores y la totalidad de la plantilla.

En segundo lugar, una vez que cada una de las personas previamente tiene asumido cuál es su rol, podemos comenzar con la aplicación de las medidas del plan. Para conseguir instaurar de manera eficaz el plan de igualdad, hay que hacerlo de manera cuidadosa y progresiva. También debemos explicar a la plantilla cuáles son los motivos de cada una de las medidas aprobadas y el por qué de cada una de ellas. Para conseguir esta eficacia, debemos contar no solo con los materiales adecuados para ello (recursos informativos de difusión, información acerca de los miembros de la plantilla pertinente...) sino también con personas formadas y especializadas en esta materia (generalmente las personas que forman parte del departamento de recursos humanos). También es importante de cara a cumplir el plan de igualdad el cumplir con los tiempos que hemos preestablecido en el Plan, tratando de evitar retrasos. Como último método para conseguir esta eficacia, deberíamos darle una importancia relevante al seguimiento, puesto que la mejor forma de corregir los errores en el momento de la implantación del Plan, es hacerlo cuanto antes para evitar que estos puedan crear el efecto contrario al que nosotros buscamos a través de las medidas.

Para ello, deberíamos fijarnos en los indicadores que fijamos a la hora de hacer el plan. Estos indicadores pueden ser en referencia al seguimiento de las medidas para de esta forma poder

observar si están cumpliendo su función de manera correcta tal y como estaba previsto, pueden ser indicadores de resultado, que hace alusiones a lo que conseguimos con el plan y las medidas y la cantidad de gente afectada por el plan y/o las desigualdades solventadas. Los indicadores de proceso nos informan acerca de la funcionalidad o insuficiencia de los recursos destinados a la aplicación de cada medida, de tal manera que si en algún caso una de las medidas no se está cumpliendo por falta de recursos, estos indicadores nos ayudan a verlo con la antelación suficiente como para poder resolver el imprevisto a tiempo.

No obstante, los indicadores más importantes son los indicadores de impacto, que son los que miden de manera directa la influencia del plan en la empresa en términos de igualdad. Estos indicadores valoran los cambios observables en la plantilla en materia de igualdad, así como las consecuencias generales que han dejado las medidas del plan en el clima laboral.

En un artículo del periódico “cinco días” redactado por Paz Álvarez, nos expone unas palabras de Fernando Guijarro, director general de Morgan Philips que dice⁵:

“Implantar un plan de igualdad tiene muchas ventajas ya que internamente ayuda a mejorar los procesos de gestión del talento, impacta positivamente en la productividad, y externamente ayuda a optimizar la reputación de la compañía”

Un plan de igualdad una vez instaurado, interiorizado y asumido por los trabajadores y personas responsables de la entidad, no solo aporta ventajas personales a los trabajadores/as y una mayor seguridad a las trabajadoras, sino que puede suponer un aumento de la productividad en las empresas o de su interés en el mercado dado el refuerzo de imagen que esto supone.

Si un trabajador o trabajadora de una empresa, se encuentra satisfecho/a con esta, esto propiciará que la imagen que aporte de cara al exterior sea positiva y que esto atraiga no solo a más trabajadores y trabajadoras y supondrá un aumento de la atracción de talento de la empresa, sino que también puede atraer grandes inversiones o el interés de otras empresas.

10.- Otras herramientas y su utilidad.

En la formación en materia de igualdad en las empresas, las herramientas que podemos utilizar son muchas, puesto que al ser un tema de vital importancia, encontramos con facilidad medios que puedan ayudarnos.

Ya hemos visto, que los planes de igualdad son la herramienta principal y más efectiva de cara a conseguir una reducción de las desigualdades y un aumento de las oportunidades, así como de romper los techos de cristal. No obstante, en ciertos casos, esto es insuficiente.

Uno de los principales problemas que podemos encontrarnos de cara a implantar un plan de igualdad, es la diferencia de conocimiento en la materia entre los diferentes trabajadores y trabajadoras que podemos encontrar en la empresa.

En ocasiones, encontramos empresas en las cuales una parte de la plantilla es mayor de 50 años y otra parte de la plantilla es menor de 35, lo cuál no es ni mucho menos extraño puesto que un conjunto de las sinergias de experiencia e innovación en trabajadores de manera bien gestionada,

⁵ Álvarez, P. (2021, marzo 4). *Seis pasos para implantar un plan de igualdad*. Ediciones EL PAÍS S.L.

puede proporcionar unos resultados altamente beneficiosos para la empresa, pero el cambio de generaciones ha hecho que ciertos conocimientos que en ocasiones vienen casi “implícitos” en el día a día de las nuevas generaciones, en las generaciones más experimentadas no sea tan fáciles de asimilar. Uno de los ejemplos más evidentes, podemos encontrarlo en la tecnología, en la cuál los jóvenes (entendiéndose por jóvenes menores de 35 años) están más formados (generalmente) que las personas más mayores. También pasa al contrario con la disciplina, por ejemplo, las personas más mayores están más acostumbradas a seguir unas normas estrictas independientemente de su opinión al respecto mientras que las personas más jóvenes tienen dificultades en este aspecto.

En el caso de la igualdad, siendo un hecho que hay excepciones por ambas partes, por regla general los jóvenes tienen interiorizado un mayor sentido de la inclusividad en este aspecto, mientras que las personas más mayores, debido en gran medida a que también han vivido en tiempos en los que la igualdad entre hombres y mujeres prácticamente ha “brillado por su ausencia” tienen menos interiorizados estos conceptos.

Para ello, existen múltiples herramientas a parte de los planes de igualdad. Si nos basamos en las herramientas para la igualdad que nos pone a disposición el instituto de las mujeres en su página web, nos podemos encontrar con las siguientes:

- Píldoras formativas en materia de igualdad: Estas píldoras, consisten en pequeñas formaciones para los trabajadores, las cuáles pueden ser un recurso muy útil previo a la implantación del plan de igualdad, puesto que es un pequeño comienzo de cambio que puede ayudar a hacer un incremento de manera paulatina de los conocimientos de los trabajadores en esta materia.
- Auditorías retributivas con perspectiva de género: Estas las hemos ido mencionando previamente a lo largo del trabajo. Las auditorías retributivas, forman parte del Plan de Igualdad, pero no por ello dejan de ser una de las herramientas más útiles de cara a combatir las desigualdades en la empresa.
La auditoría retributiva se encarga de poner en marcha el principio de transparencia retributiva, de tal manera que los salarios han de ser equitativos para hombres y mujeres por trabajos del mismo valor. De este modo, no solo evitamos las posibles desigualdades, sino que también comprobamos si cabe la posibilidad de realizar correcciones en los salarios predispuestos con anterioridad a esta auditoría.
- Formaciones en materia de igualdad: Dentro del Plan de Formación de las empresas siempre cabe la opción de formar a sus trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad. Estas formaciones no solo van a ayudar a complementar el plan de igualdad, sino que va a suponer unas mejoras en el ambiente de trabajo que van a ser notables para la empresa. Otras de las ventajas que tiene la formación en materia de igualdad para las empresas, es la facilidad de acogimiento que van a tener los empleados y empleadas al integrar a una persona nueva en la plantilla.
- Cuestionarios técnicos: Mediante una serie de cuestionarios técnicos, con preguntas previamente meditadas y estudiadas, la empresa a través de las opiniones del personal de su

plantilla, puede no solo ver en qué áreas los empleados están más descontentos, sino que también pueden obtener un valor de referencia con el cual comparar en el futuro.

Estos cuestionarios ayudan enormemente a las empresas a poder observar en qué áreas, departamentos o aspectos han de incidir con el plan de igualdad con la finalidad de poder evitar los desperfectos.

Como podemos observar, no son pocas las herramientas de las cuáles dispone una empresa para poder formarse y para poder implementar la igualdad en su actividad. No obstante, en ocasiones, la indisposición de recursos hace que aplicar estas medidas sean más complicado de lo normal. Para ello, el gobierno junto a otras entidades, ponen a disposición de las empresas que lo necesiten, unas herramientas básicas para ayudar en la implantación de estas medidas de igualdad de género como son las guías, asistencia telefónica a empresas, charlas informativas, cursos gratuitos (en la plataforma del inaem “inaem orienta”, tenemos a nuestra disposición múltiples cursos en materia de igualdad actualizados y muy útiles para la formación de los trabajadores no solo en las medidas de igualdad, sino también en las nuevas leyes y normas que se van introduciendo de manera continua en nuestra legislación) etc.

Estas herramientas, están especialmente diseñadas para aquellas empresas de menos de 50 trabajadores dado que son aquellas excluidas de la obligación de realizar un plan de igualdad, por lo que en caso de que no tengan los recursos o los medios suficientes para la elaboración de un plan de igualdad, pueden recurrir a estas otras herramientas como instrumento de “salvaguarda”.

(Las empresas con menos de 50 trabajadores, independientemente de que no cuenten con la obligación de realizar un plan de igualdad, pueden hacerlo de todos modos. El problema en ocasiones lo encontramos en la falta de profesionales dentro de la empresa que puedan ayudar al diseño de este)

11.- Evaluación de éxito en la formación.

La evaluación de éxito en la formación, es sin duda alguna una de las partes (sino la más) de la formación. El objetivo de esta evaluación es observar si se han cumplido los objetivos propuestos por el plan de igualdad, si ha sido de manera eficaz y eficiente, si los recursos que hemos dedicado a este han sido los adecuados y si hemos encontrado algún aspecto en el que podamos mejorar o que podamos corregirlo de cara al siguiente plan de igualdad así como las áreas en las que más influencia ha tenido este plan y las áreas en las que menos.

Al igual que en el resto de fases por las que ha de pasar el plan de igualdad, en este caso los actores que intervienen son la plantilla (como resulta obvio), los representantes de los trabajadores, la representación legal de la empresa y la comisión de seguimiento y evaluación del plan que hayamos constituido en el propio plan de igualdad.

Según la “*Guía para la elaboración de planes de igualdad en la empresa*” realizada por el instituto de las mujeres junto al ministerio de igualdad, las empresas han de plantearse 3 preguntas en el momento de la evaluación de lo planes de igualdad:

“¿Qué se ha hecho? ¿Cómo se ha hecho? ¿Qué se ha conseguido?”

Estas 3 preguntas podríamos definir las como la clave del proceso de evaluación.

En la primera de ellas, trataremos de evaluar y hacer una recogida de información acerca de los pasos que hemos seguido para el desarrollo y la implantación del plan de igualdad. El objetivo de esta pregunta es observar realmente cuál es la diferencia en el resultado entre el punto inicial de partida y el punto final que hemos conseguido una vez aplicado el plan de igualdad.

En la segunda de ellas, tratamos de analizar el camino recorrido para llegar al objetivo que hemos logrado. Esta fase de la evaluación observa aquellos procesos que hemos seguido, así como los tiempos de ejecución, los métodos de implantación, los obstáculos que hemos encontrado en el camino, los cambios que hemos realizado durante el seguimiento como medidas correctoras del plan... Se trata de buscar de cara al futuro, una forma de aumentar la eficiencia con la que desarrollamos el plan de igualdad, ver soluciones de cara a los problemas que hayamos podido ver que pueden surgir, y evaluar si la cantidad y la calidad del tipo de recursos que hemos destinado a esta actividad han sido suficientes, válidos y adecuados.

En la tercera de las preguntas, evaluamos más la situación actual en la que se encuentra la empresa que el proceso que hemos seguido como tal. Tratamos de ver el cambio en el clima laboral, el cambio en la actitud de los trabajadores y trabajadoras, el cambio en la seguridad y la confianza que tienen las mujeres en la organización... Se trata de hacer una comparativa tanto cualitativa como cuantitativa de aquellos aspectos en los que ha influido la formación que hemos aportado.

Como ya hemos visto previamente, hacer un estudio de la productividad es algo que nos puede ayudar a comprobar que en una mayoría de casos, las empresas que incluyen la formación de materia de igualdad, observan un aumento notable de estas, debido al aumento del bienestar de la plantilla.

En muchos de los casos de las empresas, son dos los métodos elegidos para evaluar de manera cualitativa y cuantitativa el éxito que ha podido tener la formación:

- En cuanto a la evaluación cualitativa, una de las herramientas más elegidas por las empresas son las encuestas. Encuestas de satisfacción con la formación aplicada para conocer la opinión de la plantilla o las encuestas de clima. Las encuestas de formación son menos genéricas, más enfocadas únicamente a la relación del trabajador o trabajadora frente a la situación de la formación, mientras que las encuestas de clima son mucho más genéricas, pudiendo observar no solo la opinión de los trabajadores frente a dicha formación sino en general frente a su situación en la empresa. La parte positiva de la realización de las encuestas de clima, la encontramos en que al tener resultados de otros años, podemos ver si los niveles de satisfacción, de sentido de pertenencia a la empresa, o de confianza en los niveles directivos respecto a las medidas en igualdad que se han adoptado.
- En cuanto a la evaluación cuantitativa, esta podemos realizarla haciendo una comparativa numérica de los resultados de productividad de la entidad. En la mayoría de los casos se ha demostrado que la formación en materia de igualdad tiene relación directa con el aumento de la productividad o con la satisfacción laboral, lo que a su vez produce una disminución del absentismo laboral y las conductas contraproductivas.

Una vez hayamos evaluado la formación y los diferentes aspectos que pretendíamos abordar, debemos realizar un informe de evaluación. Este informe deberá contener aquellos puntos que bajo nuestro criterio hayamos observado como menos efectivos o mejorables. Así mismo, deberá contener también las recomendaciones de cara a la mejora de la realización e implantación de medidas futuras con el fin de evitar la aparición de los problemas que nos hayan podido surgir durante la fase de seguimiento.

Este informe constará de 3 evaluaciones:

- Evaluación de resultados, asociada a la pregunta de ¿qué se ha hecho?
- Evaluación de proceso, asociada a la pregunta de ¿cómo se ha hecho
- Evaluación de impacto, asociada a la pregunta de ¿qué se ha conseguido?

12.- CONCLUSIONES:

La historia no ha estado del lado de las mujeres. A lo largo de la historia la mujer ha sido la gran olvidada, aquella que realizaba las labores que se le permitían aunque estas fuesen invisibilizadas posteriormente pero no por ello ha dejado de buscar la luz al final del túnel.

La lucha que la sociedad patriarcal ha supuesto para las mujeres, no solo las ha perjudicado a lo largo de los años, sino que “las ruinas de este imperio” aún podemos verlas a día de hoy.

Si bien es cierto que actualmente la situación para las mujeres es muy diferente, siendo estas una parte fundamental de la sociedad y del mundo económico y laboral, también es innegable que todavía no hemos alcanzado la igualdad total entre ambos sexos.

Las desigualdades en materia de género ha afectado de manera constante en el mundo laboral, y si bien es cierto que las mujeres han sido las afectadas de manera directa, al final era la sociedad la que perdía.

Con la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, la sociedad ha crecido en cuanto a principios, el mundo laboral ha visto un punto de inflexión en cuanto a la calidad del trabajo y la economía ha visto un auge sin precedentes. De esta manera y de forma paulatina, la sociedad ha ido progresando en materia de igualdad, ya no solo en mentalidad social, sino también de manera legislativa, lo que ha supuesto un gran avance y una gran defensa de la seguridad de las mujeres.

Al no ser todavía únicamente fruto del pasado este tipo de desigualdades, urge la necesidad de intentar erradicar estas situaciones en nuestra sociedad y poder prevenir las situaciones futuras de este tipo que puedan darse. Para ello, las compañías han de apostar por la formación en materia de igualdad. El objetivo de esta formación es la de crear un clima laboral que al implantarse tenga como núcleo unos principios de igualdad y de oportunidades equitativas para poder contribuir a crear una sociedad mejor. Para ello hemos creado los llamados Planes de igualdad.

Los Planes de igualdad, hemos visto que son herramientas útiles e indispensables en la misma medida para combatir aquellos obstáculos a la igualdad de género y que nos ayuden a poder prevenir futuros casos como los que ya vivimos. Para ello, han de diseñar este plan de igualdad de manera premeditada junto a la opinión no solo de aquellos que lo fomentan, sino también de aquellas personas que van a verse afectadas por medio de los representantes de los trabajadores.

Hemos podido apreciar, que estas medidas sólo suponen ventajas para las empresas, en mayor o menor medida dependiendo del grado de aplicación, de la situación de esta o del modo en el que apliquemos estos planes de formación, pero en ningún caso el tener una cultura empresarial basada en la igualdad, en el respeto o en la conciencia feminista han podido perjudicar a ninguna entidad.

La formación en materia de igualdad hemos visto que aporta no solo grandes ventajas en cuanto a satisfacción del personal y mejoras internas se refiere, sino que también hemos podido apreciar que estas medidas son beneficiosas también de cara a terceros, bien sea por el interés que estas generan y por la mayor facilidad en la captación de talentos como por el interés que despierta en el mercado el ser una empresa puntera en cuanto a medidas de igualdad se refiere.

En cuanto al desarrollo de los planes de igualdad, tienen una constitución simple, algo sencillo, de tal manera que esto pueda generar que no solo las entidades de 50 o más trabajadores realicen sus planes de igualdad, sino que también aquellas PYMES que no están obligadas a realizarlo, tienen un método fácil a su disposición. No obstante, para aquellas que bien sea por recursos como por falta de profesionales no puedan realizar un plan de igualdad, hemos podido ver otras herramientas como las píldoras formativas o las formaciones externas en materia de igualdad que son elementos que en gran parte de las ocasiones no requieren la presencia de profesionales en el núcleo interno.

Como cómputo general podría decir que la formación en materia de igualdad, es un concepto que pese a ser relativamente reciente está inculcándose en nuestra cultura laboral, en una gran mayoría de los casos sigue siendo una parte de la formación a la que no se le da la importancia que realmente tiene. Es un motor de impulso de los valores que si bien es cierto que afecta directamente al mundo laboral, se puede ver reflejado en las acciones de todos aquellos y aquellas que reciben esta formación en el día a día.

Como ya hemos visto, la eficacia de los planes de igualdad como herramienta de formación, son el recurso más útil, más frecuente y más amparado por la ley, siendo objeto de leyes concretas que lo regulan y con una atención especializada que lo formalizan. No obstante, es cierto que la falta de expertos en la materia puede en muchas ocasiones ser un contratiempo, pues a pesar de que tanto el gobierno como las instituciones públicas como muchos otros órganos (Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres, Confederaciones territoriales...) facilitan y ponen a disposición de todos aquellos interesados en el tema documentos formativos, guías, infografías y cualquier otro tipo de ayudas que puedan ayudarlas en materia de igualdad, en muchas ocasiones sigue siendo insuficiente, pues la falta de conocimiento o la falta de ideas en cuanto a medidas se refiere es cuanto menos notable.

Paulatinamente, vamos observando un cambio social reflejado tanto en el mundo laboral, como político o económico, que no solo favorece a las mujeres, sino que nos favorece a toda la ciudadanía,

puesto que una sociedad sin mujeres, o con ellas invisibilizadas como lo han estado a lo largo de gran parte de la historia, es como un “avión sin un ala” en el que puede subirse todo aquel que quiera, pero de antemano se ve, que no se van a lograr grandes resultados.

“Equality, is the soul of liberty; there is in fact, no liberty without it”

- Frances Wright (escritora estadounidense)

BIBLIOGRAFÍA:

A-2018-11932 Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. (2022, June 28). BOE.es.

[BOE-A-2018-11932 Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.](#)

A-2020-12214 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 colectivos de trabajo. (2022, May 28). BOE.es.

[BOE-A-2020-12214 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 colectivos de trabajo.](#)

Análisis-resumen del Real Decreto-ley 12/2020: protección de las víctimas de violencia de género durante el confinamiento · Noticias Jurídicas. (n.d.). Noticias Jurídicas.

[Análisis-resumen del Real Decreto-ley 12/2020: protección de las víctimas de violencia de género durante el confinamiento · Noticias Jurídicas](#)

Arenal(22-2) libro.indb. (n.d.). Dialnet.

[La Sección Femenina de Falange: discursos y prácticas en ...unirioja.eshttps://dialnet.unirioja.es > descarga > articulo](#)

Argumentos para un cambio. (2018, October 22). ILO. [Argumentos para un cambio](#)

Díaz, C. (2023, April 12). *Planes de Igualdad paso a paso: 5. Evaluación del Plan de Igualdad*. Innovática.

[Planes de Igualdad paso a paso: 5. Evaluación del Plan de Igualdad / INNOVATICA](#)

https://www.brainyquote.com/quotes/frances_wright_381289

Documento. (n.d.). El Consultor de los Ayuntamientos - Documento.

[Aragón implanta la perspectiva de género en el diseño de todas sus políticas públicas](#)

Formación en materia de igualdad. (2022, March 7). Umbra Abogados.

[Formación en materia de igualdad - Umbra Abogados](#)

Herramientas para la igualdad. (n.d.). Igualdad en la Empresa. [Herramientas para la igualdad](#)

Herramientas para la igualdad. (n.d.). Igualdad en la Empresa. [Normativa en vigor](#)

INFORME PERIÓDICO 18 nov 2015 def. (2010, June 2). Instituto de las Mujeres. <https://www.instituto-mujeres.es/informe-periodico-2012-2013-y-principales-actuaciones-2014-2015>

LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA MUJER EN LA SECCIÓN FEMENINA: SU LABOR CULTURAL (1939-1952) Aguilar Carrión, Isabel Departament. (2016, April 2). idUS.

[LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA MUJER EN LA SECCIÓN FEMENINA: SU LABOR CULTURAL \(1939-1952\)](#) Aguilar Carrión, Isabel Departament

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: DESAJUSTES Y RETOS. (n.d.). Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

[LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL: DESAJUSTES Y RETOS](#)

Ley Orgánica 1 2004. Violencia de Género: Principios Rectores. (2020, January 31). Gurú Oposiciones. [Ley Orgánica 1 2004. Violencia de Género: Principios Rectores](#)

LIFONA, D. G. (2022, October 18). *Alexia Putellas: la ganadora del Balón de Oro que cobra 100 veces menos que Benzema.* Expansión.

[Alexia Putellas: la ganadora del Balón de Oro que cobra 100 veces menos que Benzema | Deporte y Negocio](#)

Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2018, septiembre 13). *UN MINUTO PARA LA IGUALDAD "Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Comunitarios".* RED.

https://www.bizkaia.eus/fitxategiak/05/Ogasuna/Europa-Proiektuak/dokumentuak/Minuto_igualdad_13_09_18.pdf?hash=1e9667125336c6ffba68b5cee5669b56

Medidas de igualdad para las pymes. (n.d.). PIMEC. [Medidas de igualdad para las pymes | PIMEC](#)

Olías, L. (2019, May 22). *La igualdad de género en la dirección de las empresas aumenta sus beneficios y productividad*. El Diario.

[La igualdad de género en la dirección de las empresas aumenta sus beneficios y productividad](#)

Ortega, B., & Baranda, J. L. (2019, August 23). «*Plan de Estabilización*» de 1959. *La España franquista bajo la supervisión del Fondo Monetario Internacional*. Descubrir la Historia.

<https://descubriolahistoria.es/2019/08/plan-de-estabilizacion-de-1959-la-espana-franquista-bajo-la-supervision-del-fondo-monetario-internacional/>

Para no perderse en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva. (2020). CCOO.

[Para no perderse en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva](#)

Pizarro Carrasco, L. (n.d.). *Lucha por los derechos de la mujer y cambio legislativo en el régimen franquista*. ub.edu.

<http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/trabajos/9900/2/indice.htm#2>

Plan de Igualdad, empresas grandes y Pymes - Ceunesformacion. (2022, March 24).

Ceunes Formación.

[Plan de igualdad, empresas grandes y Pymes - Ceunesformacion](#)

Sáenz, C., & ALEMANY, L. (n.d.). *Cuestiones de género – Política, Cultura y Sociedad en la España Contemporánea*. UW Pressbooks.

[Cuestiones de género – Política, Cultura y Sociedad en la España Contemporánea](#)

Seis pasos para implantar un plan de igualdad. (2021, March 4). Cinco Días.

[Seis pasos para implantar un plan de igualdad | Fortunas | Cinco Días](#)

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres, & Ministerio de Igualdad. (2021, Enero). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. Igualdad en la Empresa.

[Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresaS](#)

