

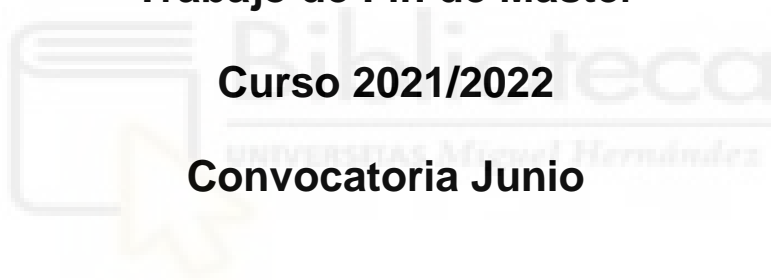


**Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos,
Trabajo y Organizaciones**

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2021/2022

Convocatoria Junio



Orientación: Revisión Sistemática.

Título: 15 Años de evolución de la Ley de Igualdad y su repercusión en los Recursos Humanos.

Estudiante: Yesica A, Rojas Patiño.

Tutora: Amparo Ramos.

Código COIR: TFM.MGR.AR.YRP.220310.

Elche a 22 - 23 de junio de 2022

Índice

Resumen	3
Abstract	3
Introducción	4
Metodología	9
Resultados	10
Conclusiones	14
Bibliografía	16



Resumen

El objetivo principal de la investigación consistió en analizar la evolución e implicaciones que han establecido las organizaciones, luego de haberse creado la Ley de Igualdad. Para cumplir con este objetivo, se hizo una revisión de documentos primarios, a fin de sintetizar 15 años de evolución, desde la creación de la Ley de Igualdad en 2007, y su posterior implementación en los planes de igualdad en 2010 dentro del entorno laboral. La investigación se realizó en dos bases de datos científicas en castellano: Dialnet y SciELO. Los resultados de la investigación apuntan que sin la visibilidad y reconocimiento legal de la existencia de la desigualdad y discriminación por razón género con la Ley orgánica (3/2007) y la implementación del Real Decreto (713/2010) NO se podría hablar de igualdad entre mujeres y hombres. Se evidencia como las organizaciones han logrado hacer efectiva las medidas legales, sin embargo, no se alcanza el objetivo para obtener una paridad del 50/50. Las mujeres aún siguen lidiando con los sesgos de género, la desigualdad salarial y la precariedad laboral. Además, las organizaciones no favorecen la corresponsabilidad familiar. Por último, se observa que los cambios y medidas en materia de leyes en pro de la igualdad se ven influenciados por el partido gobernante en cada momento.

Palabras clave:

“Recursos humanos, organizaciones, planes de igualdad, genero, ley de igualdad”

Abstract

The investigation's main goal was to analyze the changes and implications that the organizations established after the inequality law has been created. To reach this objective a revision has been done reviewing the primary documents to synthesize 15 years of evolution from the creation of the equality law in 2007 and it's later implementation in the 2010 equality plans into the work environment. The investigation has been done in two spanish scientific databases: Dialnet and SciELO. The investigation results point toward the fact that without the legal visibility and recognition of the existence of gender inequality and discrimination with the (3/2007) organic law and the implementation of the (713/2010) royal decree it would not be posible to talking about equality between women and men. It becomes clear how the organizations achieved making effective the legal measures but without achieving the objective of having a 50/50 parity. Women continue to cope with gender bias, salary inequality and job insecurity. And more, the organizations do not favor the family co-responsability. And last, we can observe that the changes and measures in favor of equality laws are influenced by the governing political party in each moment.

Introducción

En España, la creación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Jefatura del Estado, Ley Orgánica 3/2007) sentó un precedente dentro de las organizaciones a nivel legal, al reconocer y visibilizar situaciones de desigualdad y discriminación entre mujeres y hombres que previamente pasaban inadvertidas, en el entorno laboral; por ejemplo la desigualdad salarial, la violencia verbal, el acoso sexual, el techo de cristal, la falta de participación femenina en ascensos o puesto de alta dirección y los sesgos de género en las ofertas laborales.

Estas situaciones de vulnerabilidad y discriminación afectan directamente a la mujer en el ámbito público y privado, al perpetuar conductas de discriminación que impiden un trato justo e igualitario entre ambos géneros. En relación con la ley previamente mencionada, es necesario mencionar que tres años después de su elaboración se impulsó la creación del Real Decreto 713/2010, modificado por el Real Decreto 901/2020, el cual regula el desarrollo de los planes de igualdad y su registro. Dicho registro, es realizado dentro de las organizaciones que cuentan con 50 o más personas trabajando, y su aplicación se realiza en periodos de 1, 2 o 3 años en proporción al número de contratos.

Por su parte, “Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados” (Instituto Andaluz de la Mujer - Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, s.f., p. 5). El propósito de los planes de igualdad es servir de marco de referencia para la negociación conjunta del convenio colectivo de las condiciones salariales, de la conciliación laboral y familiar, de la flexibilidad horaria, de la seguridad, de la prevención laboral, de la gestión de buenas prácticas, de la formación del personal, de las vacaciones y de los permisos retribuidos entre otras cuestiones. El impacto del desarrollo legal en materia de género dentro de las organizaciones fue notorio, destacando la importancia de la regulación sobre la salud en el embarazo, la crianza, la cotización a la seguridad social durante el permiso por maternidad, la posibilidad de excedencia con reserva de plaza y demás permisos parentales.

Estas medidas fueron establecidas con el objetivo de garantizar la igualdad de condiciones entre ambos géneros, a través de la corresponsabilidad en la familia, la conciliación laboral, el bienestar social y la cultura laboral. En este punto, el Departamento de Recursos Humanos cobra especial importancia como agente de igualdad y control de la implementación de las medidas que garanticen espacios en igualdad de trato y libres de cualquier tipo de discriminación por razón de género.

A partir de lo anterior, la evolución de la ley de igualdad y su impacto en las organizaciones se instauro con mayor fuerza, gracias a las políticas públicas, que fueron beneficiosas para la clase obrera dentro de las organizaciones, bajo normativas de prevención y seguridad laboral. En la figura 1. Se describen las modificaciones de los planes estratégicos de igualdad a lo largo del tiempo y los diferentes ejes de actuación, que progresivamente han ido evolucionando con el tiempo.

El primer cuadro, describe el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2011). En este, se puede observar, como la estructura principal buscaba una cohesión social en las políticas públicas, que beneficiasen a la sociedad, tanto en el ámbito público como privado. **El segundo cuadro**, describe Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014-2016). Este plan, rompe todos los esquemas de desigualdad e incorpora en la organización la inclusión, la igualdad de salario, la paridad de ambos géneros y la conciliación. Además, obliga a establecer el registro de los planes de igualdad de las empresas. (Instituto de las Mujeres, s.f.). **El tercer cuadro**, describe el III plan para la igualdad de Género en la Administración General del Estado (2021-2030). Las administraciones públicas incorporan estrategias de formación en todos los organismos dependientes y privados que están a cargo, con el fin de incorporar las medidas de igualdad. Además, los compromisos por erradicar cualquier tipo de discriminación se ven acentuados con la incorporación de los objetivos de desarrollo sostenible (Consejo de Ministros, 2022).

Tabla. 1

Plan estrategico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2008/2011)	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2014-2016).	III Plan para la igualdad de Género en la administración General del Estado. (2021-2030)
<ul style="list-style-type: none"> • Participación Política y Social. • Participación Económica. • Corresponsabilidad. • Educación. • Innovación. • Conocimiento. • Salud. • Imagen. • Atención a la Diversidad e Inclusión Social. • Violencia. • Política Exterior y de Cooperación. • Tutela del Derecho a la Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial. • Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. • Erradicación de la violencia contra la mujer. • Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social. • Educación. • Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales. • Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas instrumentales para una transformación organizativa. • Sensibilización, formación y capacitación. • Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. • Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Violencia contra las mujeres. • Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

Comparativa sobre los ejes de actuación: Elaboración propia en base al registro del instituto de las mujeres y del III Plan para la igualdad de Género en la administración General del Estado.

Una vez descrita las leyes en materia de igualdad y las variaciones de los planes estratégicos de igualdad, se considera pertinente describir de qué manera las mujeres han sufrido discriminación de género especialmente, en el entorno laboral y como los diferentes mandatos políticos, han incidido en la ejecución de las medidas de igualdad.

En primer lugar, **las modalidades de contratación** laboral afectan negativamente a las mujeres, colectivo en el que la contratación a tiempo parcial es mucho mayor. Estos tipos de contratos se traducen en menor igualdad de oportunidades para acceder a cargos directivos. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística – INE (2007), un año antes de ser creada la ley de igualdad, “en el año 2006 hubo 324.300 personas que trabajaron a tiempo parcial porque cuidaron a personas dependientes, y de ellas el 96% fueron mujeres” (p. 2). Cabe destacar que los sesgos de género se extienden a la distribución de tiempo libre, las mujeres se ocupan más del cuidado del infante, del adulto mayor y de las tareas domésticas, estableciendo una doble jornada sin ningún tipo de remuneración y con escasa corresponsabilidad familiar.

En segundo lugar, **el tipo de contratación** a tiempo parcial o indefinido frente a la contratación fija entre mujeres y hombres genera una diferencia económica notablemente, esto se puede observar gracias a que el INE, en la estructura salarial del 2007, señaló que la ganancia bruta anual, “fue de 22.780,29 euros para los hombres y de 16.943,89 euros para las mujeres” (INE, 2009, p. 2). La inequidad de salario entre ambos sexos se reconoce como brecha salarial, afectando negativamente a la mujer, pese a ocupar y desempeñar las mismas funciones laborales que el hombre.

En tercer lugar, durante **el reclutamiento laboral** en el que se selecciona el capital humano, se produce un fenómeno de masculinización o feminización de las actividades laborales, clasificando los puestos de trabajo según el rol que ha representado cada género tradicionalmente en la sociedad, desligando las virtudes, las capacidades y los méritos que posee cada persona; esto quiere decir que la “segregación es un elemento estructural del mercado de trabajo, desde el momento en el que los trabajos masculinos presentan características manifiestamente distintas de los femeninos” (Ibáñez, 2010, p. 147).

Por lo anterior, **la discriminación a las mujeres** para optar a puestos directivos, bajo una perspectiva de segregación laboral, puede darse en dos direcciones: la primera como segregación vertical, al ubicar a las mujeres en puestos de trabajo que representan mayor atención de cara al público, cuidado y dedicación; y la segunda, como segregación horizontal con una mayor participación de hombres en puestos de trabajo que requieran estrategia, dirección, investigación o el uso de la fuerza. Según el Observatorio de las Ocupaciones (2020):

La contratación de mujeres según sectores varía de manera significativa; solamente en el sector servicios el número de contratos de mujeres supera el cincuenta por ciento

(53,40 %); en industria las mujeres firman el 33,75 % de los contratos del sector; en agricultura y pesca suponen el 25,44 % y en construcción se limita al 8,15 %. (p. 49)

Como consecuencia de la **segregación en sectores laborales**, las mujeres poseen menores oportunidades para conseguir empleo o promocionarse paralelamente a sus compañeros. En cuarto lugar, la Teoría de la Cosificación, “postula que los episodios de cosificación sexual pueden tener lugar en múltiples contextos y adoptar diferentes formas. Así, por ejemplo, pueden darse en los medios de comunicación, en las interacciones interpersonales, en el lugar de trabajo, en ámbitos educativos, etc.” (Sáez et al., 2012, p. 42), y esta forma de atribución sirve de precedente a problemáticas como el acoso sexual en el trabajo, el cual se entiende como “una forma de violencia que se da en muchas empresas y que afecta a ambos sexos, aunque es mucho mayor el número de mujeres afectadas” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] y Centro Nacional de Condiciones de Trabajo [CNCT], 2002, p. 1); por ejemplo: tratos de favores con connotación sexual, abrazos excedidos, pasar con intención de rozar las partes íntimas, poner la mano más abajo de la cadera y las miradas lascivas, son algunos casos, en los que se ejemplifica este tipo de violencia sexual de forma sutil y solo sea percibida por la persona a quien le han vulnerado su espacio vital.

En el entorno laboral, también son frecuentes las **actitudes micromachistas** en las que los hombres a través del poder que ostentan crean un ambiente de hostigamiento hacia la mujer, de tal manera que la minimizan por medio de interrupciones abruptas cuando ellas hablan, aparentando dar explicaciones con la intención de demostrar un mayor conocimiento, quitando méritos o adueñándose de ideas (Universidad de Los Lagos, s.f.).

En quinto lugar, **la discriminación laboral por razón de sexo** afecta a las mujeres selectivamente en función de la edad y se enmarca con más frecuencia en las edades más avanzadas o en edades más fértiles, de tal modo que no son escogidas en procesos de selección; así lo asegura el estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo (Concha y Herranz, 2019). De esta forma, se produce una doble discriminación hacia la mujer: en primer lugar, por el hecho de ser mujer y en segundo lugar por la edad. Esta situación induce a las mujeres a replantearse o atrasar la decisión de ser madres puesto que “La maternidad tiene efecto sobre la presencia y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y, por consiguiente, en el salario: las mujeres tienden a reducir su jornada, acogerse a excedencias, incluso a dejar el empleo” (Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO, 2022, p. 23).

En este contexto, es importante añadir que, para el cuarto trimestre del 2021, la tasa de empleo nacional, según el INE, concluyó con 50,83 % de empleados de ambos sexos, la tasa de mujeres fue de un 45,83 % frente al 56,14 % de los hombres. Aunque la situación en cuanto a salario y empleabilidad no ha disminuido en los últimos 15 años, desde la creación de una ley

que busca la igualdad de condiciones para ambos sexos, es cierto que se han producido avances significativos en el ámbito legislativo, desplazando posteriormente esta visión a entornos educativos, sociales, laborales, administrativos y políticos, la perspectiva de género promoviendo ambientes libres de discriminación y de vulneración de género.

Junto a ello, los mecanismos de actuación han fomentado las subvenciones para implementar los planes de igualdad en las empresas, han flexibilizado las modalidades de trabajo introduciendo elementos como el teletrabajo, han extendido los permisos parentales, han creado ayudas económicas por nacimiento, han aumentado la inversión económica en servicios de seguridad social, han aumentado el salario mínimo y han optimizado la atención a víctimas de violencia de género. Todas estas medidas están destinadas a disminuir el impacto negativo que recae en la desigualdad y que afecta, en mayor medida, a las mujeres.

Como resultado del compromiso para una igualdad efectiva, el actual presidente Pedro Sánchez en pro de obtener un gobierno con una tasa de participación paritaria, ha incorporado un total de once ministras, tres vicepresidentas y seis ministros. De acuerdo con el comunicado emitido por el Palacio de la Moncloa (2021), del Gobierno de España, “la presencia de mujeres al frente de ministerios, que pasa del 54% al 63%, lo que convierte de nuevo a nuestro país en referente en la paridad de género” (párr. 16). Como evidencia de ello, España ocupa el número de orden N.º 10 sobre un total de 193 países, con el 50 % de participación de mujeres que ocupan cargos ministeriales, frente al 59,9 % de hombres (ONU Mujeres, 2021).

Por lo tanto, una vez contextualizada la situación de desigualdad en España en el ámbito laboral, que perjudica mayoritariamente a las mujeres, a continuación, se presentara el objetivo del trabajo y la metodología para conseguirlo.

Metodología

El objetivo principal consistió en analizar la evolución de las medidas legales, que más repercusión han tenido en el entorno laboral. Y para ello, se revisa sistemáticamente fuentes primarias de investigación que datan del 2007, año en el que se creó la Ley de Igualdad y posterior implementación en los planes de igualdad y registro, con el Real Decreto 713/2010 modificado por el Real Decreto 901/2020, para analizar su transformación hasta el año 2022; De esta forma, la búsqueda engloba un recorrido cronológico de 15 años que abarca el inicio, la implementación de la legislación en el sistema laboral y su evolución en los recursos humanos.

Por su parte, la metodología Prisma fue elegida para “seleccionar, evaluar y sintetizar” información relevante (Page et al., 2021, p. 790).

El proceso de búsqueda de información concreta se realizó en las bases de datos Dialnet y SciELO dada la riqueza de artículos en castellano que contienen. Para evitar el exceso de resultados derivado de las palabras “igualdad” y “planes de igualdad”, se emplearon los operadores booleanos “or/and/not/” junto a las palabras “recursos humanos” y “organizaciones”, para acotar la búsqueda.

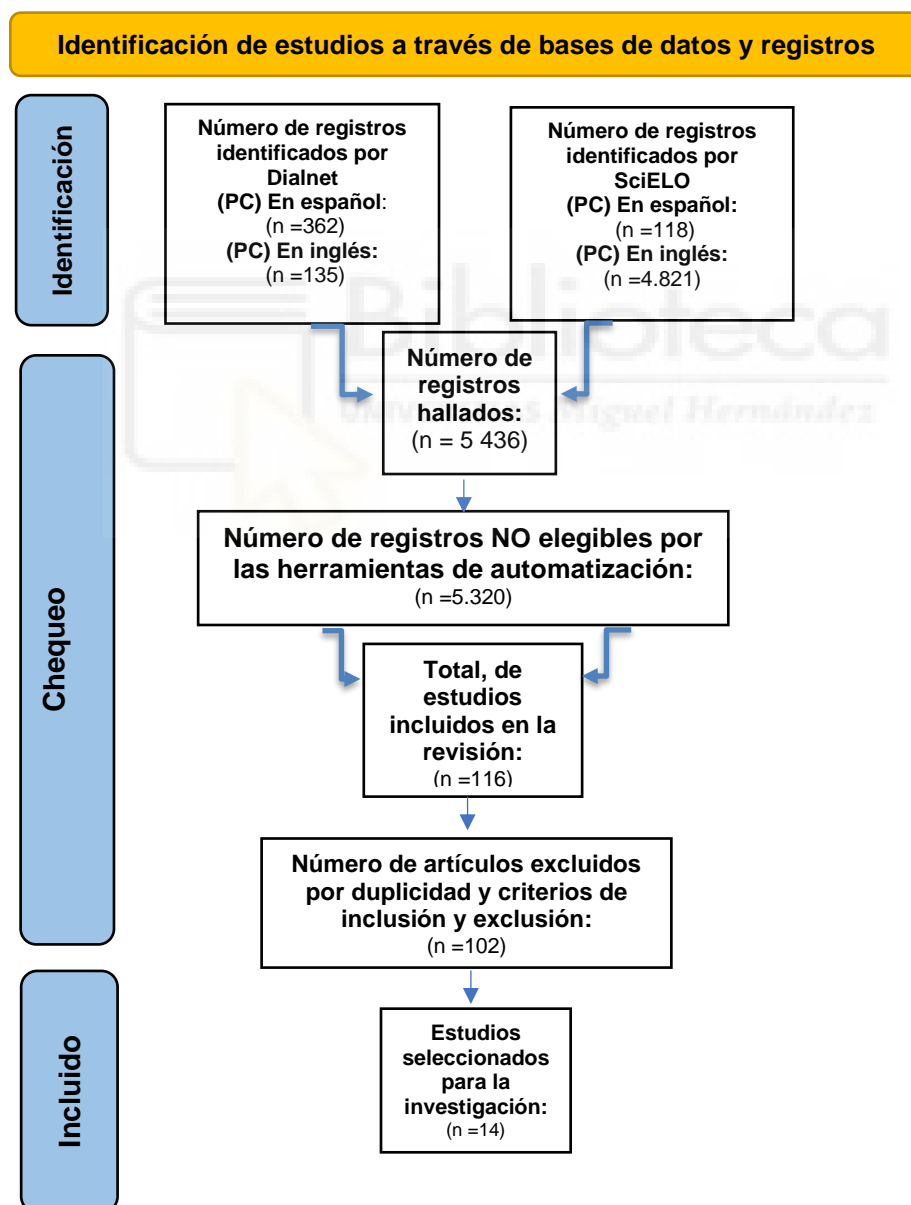
Las palabras claves, “Ley de igualdad en las organizaciones” y “planes de igualdad en recursos humanos” fueron traducidas al inglés para ampliar los títulos alternos. La ecuación de búsqueda fue: Planes de igualdad en recursos humanos: (ti:((planes de igualdad) OR (recursos humanos)); Ley de igualdad en las organizaciones: ti:((Ley de igualdad) and (organizaciones; Equality and gender plans: (ti:((EQUALITY) AND (GENDER)) OR (PLANS)); Organizations equality law: (ti:(Organizations)) AND (equality law). ´

Por último, los criterios de inclusión (IN) fueron: artículos de revistas de psicología del trabajo y organizaciones, medicina y seguridad del trabajo, con texto completo, publicados entre 2007 y 2022, en castellano y que describieran estudios realizados en España. Los criterios de exclusión (EX) fueron: textos no completos o privados, idiomas distintos al castellano, actas de congresos, países fuera de España, tesis doctorales y memorias de prácticas.

Resultados

En este punto, mediante las bases de datos del “Diagrama de flujo PRISMA 2020 para nuevas revisiones sistemáticas que incluye búsquedas de solo bases de datos y registros” (Page et al., 2021, p. 793), se obtuvieron registros en castellano (480) y en inglés (4.956), para un total de (5.436) artículos. A partir de estos registros, se descartaron (5.320) que fueron catalogados como NO elegibles por las herramientas de automatización, lo que dio un total del (116) registros. A través del cribado, se excluyeron 102 registros, por NO cumplir con los criterios de inclusión y duplicidad. Los 14 restantes fueron incluidos para realizar la revisión, al cumplir con los criterios de inclusión y ser evaluados, según la lectura de los *abstracts*.

Tabla. 2 metodología prisma.



Los resultados cuantitativos de la búsqueda arrojaron que: (1) De los artículos, fue creado en el (2007) por la Revista de Salud Pública. (2) Artículos fueron publicados en el año (2009), por la Universidad Complutense de Madrid y otro, por la revista de Estudios Económicos de Desarrollo Internacional. (1) Artículo, fue creado en el (2010) por el anuario de derecho del parlamento vasco. (1) Artículo fue realizado por la Revista de INFAD de Psicología en (2014). (3) Artículos fueron creados en (2015), uno por la Revista de Psicología de Trabajo y de las Organizaciones, el segundo por Medicina y Seguridad del Trabajo, el tercero fue una colaboración de la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad Autónoma de Barcelona en Investigaciones Feministas. (1) Artículo, fue creado en el (2016), uno por la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. (2) Artículos, fueron creados en el (2017) por la Revista de Relaciones Laborales. (1) Artículo fue creado en (2018) por la Revista Internacional de Organizaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona. (1) Artículo, fue creado por la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el (2019). El último artículo (1), fue creado en el (2021) por la Revista Internacional de Ciencias Sociales, en la Universidad de Murcia.

Tras analizar rigurosamente los artículos incluidos, se procederá a describir la evolución que ha tenido, la ley de igualdad y los planes de igualdad en el entorno laboral, según las aportaciones en materia de investigación de las personas citadas.

Como se mencionó anteriormente, la Ley de Igualdad (3/2007) reconoció y visibilizó formalmente las desigualdades de trato, tipos de contratación, salario y deferencias en la conciliación entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Este precedente legal en “el Plan de Igualdad se configura como la herramienta técnica a través de la cual se implementará la equidad en el sistema de gestión empresarial que pretende que se instaure el principio de ofrecer las mismas oportunidades” (Ballesteros, 2010, p. 138). El desarrollo de esta ley fue impulsado por los diversos compromisos de carácter obligatorio que asumió España al incorporarse a la Unión Europea (UE), entidad que salvaguardó y apoyó económicamente a España en el estallido de la burbuja inmobiliaria en 2008.

Dicha crisis causó que “el propio gobierno de Zapatero, después de una primera legislatura de progresos sustantivos en políticas de igualdad de género y paridad democrática suprimió en 2010 el Ministerio de Igualdad, recién creado en 2008” (Lombardo y León, 2014, p. 26), lo que produjo un estancamiento en el progreso generado por las medidas adoptadas en materia de igualdad. “La reestructuración de los ministerios se lleva a cabo de nuevo bajo el gobierno conservador de Rajoy” (Lombardo y León, 2014, p. 27). Es de mencionar que el Partido Popular gobernó desde el año 2011 hasta el 2018 (Moncloa, 2022).

Durante estas legislaturas, el registro, el desarrollo y la aplicación en los planes de igualdad fueron objetos de crítica, puesto que “si en 2007 el límite se estableció en doscientos cincuenta y un trabajadores, la norma de urgencia de 2019 lo rebaja drásticamente, hasta los 50 trabajadores” (Cabeza, 2020, p. 13). Debido a que, las políticas en igualdad han aumentado con el mandato de P. Sánchez, desde el 2019. “desde el discurso político se pone muchas veces el acento en la consecución de ambiciosos objetivos de transformación social y cultural en relación con la igualdad entre mujeres y hombres” (García y Sánchez, 2021, p. 146).

Lo anterior demuestra que el avance en materia de igualdad deriva del interés del partido político que gobierne, pues este, contribuye a establecer objetivos y metas que deben seguir las empresas públicas y privadas y que afecta de manera directa a las variables de relación entre ambos sexos.

En el ámbito organizacional, se presentan situaciones que incrementan la desigualdad, “durante la contratación, los solicitantes proporcionan información personal que las empresas utilizan para tomar decisiones de contratación. Y en ocasiones la información solicitada por las empresas es inapropiada y podría ser utilizada para discriminar” (Bell et al., 2004 como se citaron en García et al., 2015, p. 156). Según este autor, estas prácticas se vuelven potencialmente discriminatorias al preguntar por el “estado civil, el género y el número de hijos”. Es destacable la presencia de otras preguntas como, por ejemplo: la orientación sexual, planes de ser madre y uso del tiempo libre. Estas preguntas, generan un flujo de información donde la disponibilidad es tenida en cuenta, para los cargos ofertados.

Además de esto, “se estima que el 14% de la población activa europea ha estado expuesta a situaciones de acoso psicológico en su lugar de trabajo” (Meseguer et al., 2019, p. 177). Por otra parte, “la conceptualización de la organización como un sistema abierto y complejo nos facilita entenderla como un entorno psicológicamente significativo para sus miembros” (Mimbrero, 2014, p. 170).

Como resultado, la salud mental, las cargas laborales, los ritmos y un mal clima organizacional, evidencian la interferencia con él, “funcionamiento en el trabajo, aumentando la tensión entre trabajo y familia, ya que se esfuerzan por cumplir con las demandas laborales y familiares” (Chernyak-Hai y Tziner, 2016, p. 3).

En consideración a lo anterior, “la mujer debe trabajar a un ritmo más rápido. Esto puede ser debido, a la relación directa con los empleos que desarrolla: en mayor medida los de menos responsabilidad y más contratos de tipo parcial y eventuales” (Fernández et al., 2015, p. 30). “Por ello, sería necesario que en los Planes de igualdad se analizase las diferencias en la duración y la distribución del tiempo de trabajo entre hombres y mujeres en cada empresa” (Sierra, 2017, p. 22). “Desde un punto de vista tanto jurídico como ético, el/la agente de igualdad

de oportunidades entre mujeres y hombres resulta esencial para conseguir dicho objetivo” (Medina, 2017, p. 246).

En cuanto a la conciliación, el uso del tiempo y el cuidado, recaen mayormente en las mujeres, por ende “la sujeción de las mujeres a los ritmos que exige el cuidado de las personas dependientes de su entorno familiar es uno de los pilares de la discriminación” (Campos, 2010, p. 32). Ya que estas prefieren disminuir la jornada laboral y en contrapartida su salario.

Por otro lado, Roca (2018) dejó ver los sesgos de género que se presentan en el entorno laboral, al realizar servicios de limpieza, “la discriminación de género se acentúa al cruzar las dimensiones de clase, género y etnia, siendo mayor la concentración de mujeres autóctonas en las tareas de atención directa y de las mujeres inmigradas en las tareas de limpieza” (p. 70). Además, visibilizar la discriminación que se presenta por género y etnia.

Lejos de dimensionar cambios estructurales, las diferencias de trato, oportunidades e igualdad en el entorno laboral se mantienen, “a este ritmo, la paridad efectiva de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad se conseguiría en 2037, lo que indica que las políticas de fomento de la igualdad de oportunidades no han sido suficientes” (Grant Thornton, 2017 como se citó en Saitua, 2018, p. 181).



Conclusiones

La incorporación de España a la Unión UE no solo supuso un aumento de estatus, modernidad y poder, sino también, de grandes responsabilidades. A pesar de los años transcurridos, España sigue encabezando la lista de países de la UE con mayor tasa de desempleo. Según el INE (2022), “la tasa de paro femenina subió 41 centésimas y se situó en el 15,44 %. La masculina se incrementó 25 centésimas, alcanzando una cifra del 12,04%” (p. 5). En términos económicos, “el salario mínimo de España se encuentra en 965 €” (Mena, 2022, párr. 1), de modo que se ubica “la economía española en el séptimo lugar entre los países de la UE” (Mena, 2022, párr. 1).

En principio, la Ley de Igualdad (3/2007) fue creada para promover la igualdad en la salud, la educación y la política, sin embargo, no es hasta la aplicación del registro de los planes de igualdad con el Real Decreto 713/2010 cuando se produce formalmente la incorporación en las organizaciones. Tal es el alcance que obliga establecer, un censo estadístico de las personas que trabajan, el sexo, el salario, el cargo, las licencias, los tipos de contratación, las jornadas laborales, etc. Estos datos, reflejan la intención de cuantificar las condiciones y variables que perpetúan la desigualdad contra las mujeres, colectivo que posee menor participación y peores condiciones laborales frente a los hombres.

Para el año 2015, las administraciones públicas también incorporaron las medidas de igualdad y registro de los planes, dentro de sus organismos. Pero no fue hasta 2019 que se modificó. Lo particular de la nueva modificación, radica en la obligatoriedad de realizar campañas de sensibilización y formación con perspectiva de género en todos los ministerios y dependencias públicas o privadas.

Para el año 2022, “el Consejo de ministros ha aprobado una declaración institucional y el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025” (Consejo de Ministros, 2022, párr. 2). Por su parte, la implicación por suprimir cualquier trato que desfavorezca a un colectivo u otro requiere de un compromiso real, que potencialice las medidas legales y no vean la incorporación de estas, como una mera tramitación burocrática, para conseguir un distintivo en igualdad empresarial.

A manera de recomendación, si la organización, desea alcanzar los objetivos pautados por las leyes de igualdad, tanto en tiempo y forma, debe poseer o apoyarse de un equipo externo (outsourcing) que este formado y especializado en materia de igualdad, para así, mejorar la calidad en las relaciones laborales entre ambos géneros.

El apoyo de empresas externas, que se desempeñan en realizar estas labores, mejora las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores, pues se encargan de realizar diagnóstico, auditorías salariales, establecimiento de objetivos realistas e incorporar en todas las áreas empresariales una ley de cuota, que favorezca la paridad entre mujeres y hombres, impulsando la corresponsabilidad familiar, con horarios de entrada y salida flexibles y un banco de horas. Proponen cambiar la perspectiva de la presencialidad, por el cumplimiento de metas y objetivos, por medio del teletrabajo y otras alternativas que permitan cumplir con el trabajo y la familia. Además, realizan la evaluación de la carga laboral, ajustada a los tipos de contratación existentes, favoreciendo la distribución equilibrada en funciones y tareas.

En cuanto al personal reclutador, es sumamente importante la formación en género, que permita reproducir patrones de cambio con las personas más vulnerables: mujeres, gente mayor y colectivos LGBTI, quienes sufren más la discriminación laboral. Por otra parte, las entrevistas de trabajo deben ser imparciales, disminuyendo los sesgos de género y estereotipos laborales, fomentando un lenguaje inclusivo a través de comunicados, discursos y ofertas laborales, además de valorar, la contratación por talentos y el recorrido profesional.

Las medidas para promover la conciliación laboral y familiar deben tener especial atención y apoyo en la flexibilidad laboral, con aquellas personas que NO cuenten con apoyo familiar, sentimental o económico, para delegar el cuidado de personas dependientes a terceras personas. En tanto, para evitar sesgos sutiles, las medidas para favorecer la formación empresarial y poder optar a cargos de mayor responsabilidad, deben en todo caso, ofrecerse en horario laboral. Esto es debido a que implementar la formación empresarial, en un horario fuera del trabajo, influye en la conciliación familiar y termina volviéndose en contra de las mujeres, pues estas prefieren no tener una carga domestica-académica que interfiera con la conciliación familiar.

Bibliografía

- Ballesteros, E. (2010). Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(1), 133-150. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/articled/view/CRLA1010120133A>
- Cabeza, J. (2020). Los planes de igualdad: balance y cambios normativos. *Revista Derecho Social y Empresa*(12), 1-21.
- Campos, A. (2010). La igualdad de mujeres y hombres: 30 años de Parlamento Vasco. La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. *Corts. Anuario de Derecho Parlamentario*(23), 19-45.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2016). El "creo" y el "invierto" del conflicto trabajo-familia: influencias indirectas de los valores personales y la implicación en el trabajo a través de la percepción del clima organizacional y del agotamiento emocional en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(1), 1-10. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.004>
- Consejo de Ministros. (2022). *El Gobierno aprueba el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025*. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2022/080322-rp-cministros.aspx>
- Concha, G., y Herranz, D. (2019). Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Fernández, M. C., de la Cruz, M. L., Gayoso, M., & Rodríguez, S. (2015). Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(238), 18-33. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100003>
- García, A. L., Ramos, O. J., & Castaño, A. M. (2015). Reclutamiento electrónico, discriminación por género y resultados organizacionales de las compañías que cotizan en la Bolsa española. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 155-164. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.003>
- García, J. J., & Sánchez, I. C. (2021). Los Planes de igualdad de oportunidades como instrumento de una política de cambio social. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*(42), 145-154. <https://doi.org/10.6018/areas.468451>
- Ibáñez, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145-164. <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2008.04.14>
- Instituto Andaluz de la Mujer - Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. (s.f.). *El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas. Monográfico 4*. Junta de Andalucía.

- Instituto de las Mujeres. (s.f.). *Nuestra historia*. <https://www.inmujeres.gob.es/ellInstituto/historia/home.htm>
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2007). *Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. Año 2006*. INE.
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2009). *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2007*. INE.
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2021). *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA) Año 2020*. INE.
- Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2022). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. INE.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] y Centro Nacional de Condiciones de Trabajo [CNCT]. (2002). *Acoso sexual en el trabajo*. INSHT.
- Jefatura del Estado. (2006). Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. BOE núm. 299, de 15/12/2006. Madrid, España.
- Jefatura del Estado. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Madrid, España.
- La Moncloa. (2022). *Mariano Rajoy Brey*. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/presidentes/Paginas/MarianoRajoy_BIO.aspx
- Lombardo, E., & León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13-35. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47986
- Medina, M. (2017). Transformación de la cultura organizacional a través de la acción del/la agente de igualdad en oportunidades. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 2(1), 246-270. <https://doi.org/10.17979/arief.2017.2.1.1882>
- Mena, M. (2022). *Radiografía del salario mínimo en la UE*. <https://es.statista.com/grafico/16031/salario-minimo-europa/>
- Meseguer, M., García, M., Fernández, M. M., & Soler, M. I. (2019). The role of resilience between workplace bullying and health: a mediational analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 177-182. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a16>
- Mimbrero, C. (2014). Un modelo de análisis de la cultura de género en las organizaciones. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 6(1), 167-174. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v6.730>
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. (2015). Acuerdo por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos. BOE núm. 295. Madrid, España.

Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Normativa aplicable a los planes de igualdad*. <https://bit.ly/3LATpGX>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2020). 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, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020. Madrid, España.

Ministerio de Política Territorial. (2020). *III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado*. Gobierno de España.

Observatorio de las Ocupaciones. (2020). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2019*. Ministerio de Trabajo y Economía Social - Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE].

ONU Mujeres. (2021). *Mujeres en la política: 2021*. ONU.

Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L., Stewart, L., Thomas, J., Tricco, A., Welch, V., Whiting, P., y Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>

Palacio de La Moncloa. (2021). *Pedro Sánchez anuncia los cambios en su Gobierno*. <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Paginas/2021/100721configuracion-gobierno.aspx>

Roca, M. (2018). Desigualdades de género en el servicio de ayuda a domicilio. *Revista Internacional de Organizaciones*(20), 59-80. <http://dx.doi.org/10.17345/rio20.59-80>

Sáez, G., Valor-Segura, I., & Expósito, F. (2012). ¿Empoderamiento o Subyugación de la Mujer? Experiencias de Cosificación Sexual Interpersonal. *Psychosocial Intervention*, 12(1), 41-51. <https://dx.doi.org/10.5093/in2012v21n1a9>

Saitua, A. (2018). Diversidad de género como parte de la RSC y sostenibilidad en las empresas. Avances para la mejora de la divulgación de información no financiera sobre las políticas de igualdad y sus resultados. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 38, 178-203. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.18897>

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO. (2022). *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*. Confederación Sindical de CCOO.

Sierra, E. (2017). El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*(38), 204-228.

Universidad de Los Lagos. (s.f.). *Violencia de género en contextos laborales y de formación*.
Dirección de Igualdad de Género.

