

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

GRADO DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO FIN DE GRADO

CURSO 2016-2017



PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA TOURIST GOLDEN

Alumno: Ruiz Tribaldos, José

Tutora: Alarcón García, María José

ABSTRACT

En el presente trabajo, se va a abordar la problemática de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Para ello, se estudiará el principio de igualdad de género en el ámbito laboral.

El objetivo de este trabajo es elaborar un plan de igualdad para la empresa "Tourist Golden", una empresa hipotética que ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos de los empleados y empleadas, siguiendo los fundamentos legales recogidos en la ley de igualdad de mujeres y hombres. Esta empresa ha querido poner de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos, mediante la elaboración de un plan de igualdad, aunque no se encuentre obligada a elaborarlo, debido a que no llega al mínimo de 250 trabajadores/as que estipula la normativa.

En dicho plan de igualdad, se abordará las áreas laborales más importantes para la empresa, tales como la cultura organizativa y el clima laboral, el reclutamiento, la selección y la promoción, la formación, la retribución, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo. Con las acciones propuestas en cada una de estas áreas, la empresa pretende disminuir o erradicar situaciones discriminatorias que pudieran producirse en la misma.

INDICE DE CONTENIDOS

1.	CONCEPTOS BÁSICOS.....	6
1.1.	Introducción	6
1.2.	El principio de igualdad y los fundamentos legales en el ámbito laboral	6
1.3.	Discriminación, directa e indirecta, por razón de sexo	11
1.4.	Acoso sexual y por razón de sexo	11
1.5.	Acción positiva	13
1.6.	Segregación horizontal y vertical	14
1.6.1.	Techo de cristal.....	15
1.7.	Brecha salarial	16
1.8.	Conciliación personal, familiar y laboral.....	17
2.	LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL AMBITO LABORAL	22
2.1.	Actividad, ocupación y paro	22
2.2.	En materia de contratación y retribución	26
3.	ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD	28
3.1.	Definición de un plan de igualdad.....	28
3.2.	Agentes implicados	30
3.3.	Fases del plan.....	30
3.3.1.	Compromiso de la organización.....	30
3.3.2.	Comisión de igualdad	31
3.3.3.	Diagnóstico.....	32
3.3.4.	Elaboración del plan.....	33
3.3.5.	Evaluación y seguimiento.....	34
4.	PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA TOURIST GOLDEN	35
4.1.	Descripción de la empresa.....	35
4.2.	Proceso de elaboración del plan de igualdad de la empresa.....	36
4.3.	Diagnóstico de la situación	38
4.3.1.	Conclusiones.....	42
4.4.	Estructura del plan de igualdad (áreas)	43
4.4.1.	Área cultura organizativa y clima laboral.....	43
4.4.2.	Reclutamiento o selección.....	44
4.4.3.	Área de formación	45
4.4.4.	Área de retribución	46
4.4.5.	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	46

4.4.6. Violencia de género y acoso sexual o acoso por razón de sexo	47
4.5. Evaluación y seguimiento.....	47
4.6. Periodo de vigencia y difusión del plan de igualdad	48
5. CONCLUSIÓN	48
6. ANEXOS	49
6.1. Anexo I: Articulado del Real Decreto Legislativo 2/2015	49
6.2. Anexo II: Tipología de acoso sexual y por razón de sexo	55
6.3. Anexo III. Propuesta de investigación en la empresa Tourist Golden.	58
6.3.1. Objetivo	58
6.3.2. Sistema de recogida de información	58
6.3.3. Cuestionario	58
6.3.4. Motivación de la pregunta y su escala de medición	60
6.3.5. Muestra	61
7 Referencias	62



INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, vamos a abordar la problemática de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, a través de la elaboración de un plan de igualdad entre mujeres y hombres en una empresa hipotética.

En España como en el resto del mundo, la mujer ha tenido un papel secundario en la sociedad. Actualmente, se ha experimentado una evolución importante, donde las mujeres han entrado en los espacios públicos, la política, la cultura, entre otros y los hombres han entrado en el espacio de la familia y el hogar. Sin embargo, todavía sigue siendo una problemática importante para la mujer insertarse en el mundo laboral con las mismas condiciones que las del hombre. A pesar de los avances en el campo legislativo, las mujeres suelen tener empleos de menor calidad, más precarios y con menor salario, puesto que, no se les da las suficientes oportunidades para formarse y ascender a puestos de mayor responsabilidad profesional, asignándole puesto sin mucha responsabilidad.

Pero es cierto, que en las empresas cada vez más, se aplican políticas basadas en la igualdad entre las trabajadoras y trabajadores seleccionando a las personas más preparadas sin importar su sexo u origen.

Profundizando acerca de dicho tema, destacamos en el capítulo primero una serie de fundamentos legales, donde la ley aborda el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y reconoce la necesidad de adoptar medidas tendentes a favorecer la situación de la mujer en el ámbito laboral, cuando el propio mercado no regula ni erradica por si solo las desigualdades y la discriminación a la que se ve sometida. Especialmente relevante para nuestro trabajo es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), en cuanto que regula los planes de igualdad en las empresas. Complementamos este primer capítulo conceptualizando los términos más relevantes que en materia de igualdad se destacan en el ámbito laboral.

La situación de la mujer en el mundo del trabajo en nuestro país será objeto de estudio en el segundo capítulo, donde se destacan datos descriptivos y estadísticos que reflejan que, a pesar de que estamos en el siglo XXI y de los avances llevados a cabo en dicha materia, aún siguen persistiendo circunstancias discriminatorias hacia la mujer.

Como hemos mencionado anteriormente, cada vez son más las firmas que aplican políticas de igualdad, ya que todas las empresas por ley están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y establecer condiciones de trabajo favorables que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adoptando los pertinentes protocolos para su prevención y actuación (artículo 48.1 LOIMH). Asimismo, la ley introduce los llamados Planes de Igualdad y establece su obligatoriedad para las empresas con más de 250 trabajadoras y trabajadores; el capítulo tercero lo destinamos a estudiar qué son los planes de igualdad y cómo se elaboran.

En el capítulo cuarto, se plantea una empresa hipotética que, a pesar de no cumplir con el número mínimo de trabajadores y trabajadoras que establece la ley, ha decidido diseñar e implantar un plan de igualdad para evitar que en un futuro se produzcan conductas discriminatorias en su entorno de trabajo y toda su plantilla este concienciada con dicho tema. En este capítulo, tras hacer un diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres en la empresa, se elabora el plan propiamente dicho, formulando, para cada uno de los ámbitos de actuación que se han considerados relevantes, los objetivos que se pretenden conseguir y las medidas a emprender para lograrlos. Los citados ámbitos de actuación son los siguientes: cultura organizativa y clima laboral, reclutamiento, selección y promoción, formación, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y violencia de género y acoso sexual o por razón de sexo. Posteriormente, se define el sistema de evaluación y seguimiento que se propone para comprobar en qué medida las acciones se están llevando a cabo y si las mismas están logrando los objetivos perseguidos por la empresa o por el contrario hay que modificarlas para conseguirlos.

1. CONCEPTOS BÁSICOS

1.1. Introducción

En este apartado abordaremos el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sus fundamentos legales y los conceptos más relevantes en esta materia. En el mundo empresarial las consecuencias que se derivan de un entorno discriminatorio no solo atentan contra el derecho fundamental de las personas sino que generan perjuicios importantes tanto para la plantilla como para la propia empresa, medidos en términos de rendimiento y productividad. Creemos firmemente que cuando las personas que trabajan en una organización son tratadas con justicia y se sienten valoradas el ambiente de trabajo se torna muy positivo y ello tiene su reflejo en la cuenta de pérdidas y ganancias.

1.2. El principio de igualdad y los fundamentos legales en el ámbito laboral

El principio de igualdad es el principio general del derecho que promueve la igualdad de trato de las personas, es el que establece que todos y todas somos iguales ante la ley, y suprime la ausencia de toda discriminación, directa e indirecta.

En Europa, el principio de igualdad entre mujeres y hombres se estableció en el Tratado de Roma de 1957 con respecto a la igualdad de retribución. Desde entonces, una serie de leyes europeas (directivas) han ampliado el principio de igualdad para abarcar las condiciones laborales, la seguridad social, el acceso a productos y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental¹. (EUR-Lex, 2010) Si bien el Tratado de Ámsterdam en 1999 y posteriormente el Tratado de Lisboa en 2007 consolidan el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental y un valor común de la UE, en cuanto que consideran que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de

¹ http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/equal_treatment.html?locale=es

desigualdades entre ambos debe ser un objetivo transversal a considerar en todas las políticas y actuaciones que se lleven a cabo en los estados miembros.

A nivel legislativo, en materia de igualdad de género en el ámbito laboral destacamos:

➤ **Directivas Europeas**

- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del consejo** relativo a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- En 2006, antiguos actos legislativos fueron derogados y sustituidos por la **Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento trabaja en la revisión de esta Directiva en lo referente a las disposiciones sobre la igualdad de retribución y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo.
- **Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010**, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Business europe, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010**, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre

hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

➤ **Constitución Española:**

- **Artículo 9.2:** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
- **Artículo 14:** “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.”
- **Artículo 35.1:** “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

➤ **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, que completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

➤ **Ley 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat valenciana, para la igualdad entre Mujeres y Hombres**, establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las

libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

- **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medida que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Concretamente, en relación al ámbito laboral el artículo 5 establece que: “El principio de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas la retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en la organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

- **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** que pone en marcha mecanismos para crear una nueva cultura del empleo basada en la flexibilidad, que facilite la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, introduciendo medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas por contratar mujeres, la supresión de categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con garantía de no discriminación entre mujeres y hombres, o la regulación del trabajo a distancia.

- **El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de

género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato.

- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social relativa a la implantación de un plan de igualdad como medida de sustitución de las sanciones accesorias derivadas de las infracciones.
- **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registros y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para permitir la inscripción de todos los planes de igualdad de las empresas en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre**, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa.
- **Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social**, que mejora los beneficios establecidos por el cuidado de hijos e hijas, evitando que posibles casos de interrupción de la cotización relacionados con el nacimiento y adopción o acogimiento de menores pueda afectar negativamente a la cuantía de las prestaciones sociales de las personas que se acogen a estos beneficios, mayoritariamente mujeres trabajadoras.
- **Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre**, por el que se modifica el **Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre**, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa.

A continuación, abordaremos aquellos conceptos que se consideran relevantes en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

1.3. Discriminación, directa e indirecta, por razón de sexo

El artículo 6 de la Ley 3/2007 contempla que:

“1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

En el ámbito laboral, (González, 2004) considera que estamos ante una discriminación **directa** cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo. En cambio, habla de discriminación **indirecta** cuando unas disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial redundan en perjuicio de gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate.

1.4. Acoso sexual y por razón de sexo

La violencia que sufren las mujeres en el ámbito privado se puede extender también al ámbito laboral, generando, precisamente por las diversas facetas que contribuyen a su situación de desventaja, condiciones que propicien el desarrollo del acoso sexual o el acoso por razón de sexo en el trabajo.

El acoso sexual y por razón de sexo viene definido en el **artículo 7 de la Ley 3/2007**, según el cual:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El **artículo 48 de la citada Ley 3/2007**, determina que: “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Es difícil hacer una relación de los actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora el Anexo II recoge algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Los convenios colectivos, planes de igualdad y protocolos sobre la prevención y actuación del acoso sexual y acoso por razón de sexo, en función de la gravedad de las conductas, suelen establecer sanciones disciplinarias. Entre estas

últimas²: (Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, 2015).

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se suele contemplar la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

1.5. Acción positiva

El art. 11.1 de la Ley 3/2007 establece que “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y

² Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva .Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Junio 2015

proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.” A este conjunto de medidas se les denomina *Acción Positiva*.

La Comisión Europea (1998) definió *Acción Positiva* como “Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Denominada a veces discriminación positiva”³. (Comisión Europea: Dirección General de Empleo, 1998).

En este mismo sentido, (González, 2004) considera que la expresión “acción positiva” hace referencia a “un conjunto coherente de medidas temporales, encaminadas con carácter específico a remediar la situación de los miembros del colectivo a que van destinadas en uno o varios aspectos de su vida social para alcanzar una igualdad efectiva”.

1.6. Segregación horizontal y vertical

La segregación Horizontal es un concepto laboral que hace referencia a la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector productivo determinado. Generalmente, la segregación horizontal hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo⁴. (igualdad, s.f.)

La segregación horizontal se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de éstas para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. Y, aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos,

³ Comisión Europea (1998): 100 palabras para la Igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales

⁴ <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/glosario/item/114-segregacion-horizontal>

como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.

Por su parte, la segregación vertical alude a la concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos⁵. (Culturas”, 2007)

En particular las mujeres son frecuentemente afectadas por la segregación vertical en el trabajo, o sea, las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente. Son conocidas las desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos con poder decisorio, así como las condiciones laborales que las afectan: son las que trabajan más a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada y el salario femenino, para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino⁶. (Maleta Pedagógica)

1.6.1. Techo de cristal

En los estudios de género, se denomina **“techo de cristal”** a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres en el seno de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres⁷. (Wikipedia)

Algunas de las causas que siguen impidiendo a las mujeres ocupar puestos de máxima responsabilidad son⁸: (Cerón, 2017)

- La dificultad que tienen las mujeres para conciliar. Este dato demuestra que la responsabilidad del cuidado sigue recayendo en las mujeres y que

⁵ <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

⁶ <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlq=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=20>

⁷ https://es.wikipedia.org/wiki/Techo_de_cristal

⁸ <https://brizas.wordpress.com/category/acciones-positiva/>

la maternidad tiene un gran coste para las mujeres en lo que al mercado laboral se refiere.

- Las empresas siguen manteniendo una cultura organizacional tradicional. Los cambios que en teoría se están produciendo en las empresas no son suficientes, pues se sigue considerando el rol de hombre como mantenedor económico de la familia.
- Las promociones a la alta dirección las hacen los que ya han llegado y son hombres en su mayoría. Este dato nos lleva a lo que dice Celia Amorós, sobre “pactos entre pares”.

Las mujeres tienen menos visibilidad, exigen menos que los hombres y se focalizan más en el desarrollo del trabajo que en las relaciones personales en el ámbito profesional. ¿Por qué las mujeres exigen menos? En el imaginario colectivo el trabajo remunerado de las mujeres se ha considerado tradicionalmente como ayuda y actualmente se ve como una necesidad que tienen las familias que difícilmente pueden mantenerse con un sueldo. Pero aún falta que se vea como un derecho. Las mujeres, como consecuencia de los condicionantes de género, siguen negociando peor sus condiciones laborales y esto debe hacernos reflexionar.

1.7. Brecha salarial

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres (o también diferencia o brecha salarial) alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres.

En la Unión Europea, la brecha salarial entre hombres y mujeres se presenta como un porcentaje respecto a los ingresos de la población masculina y representa el promedio de las diferencias entre los ingresos brutos por hora de trabajadores de sexo masculino y femenino. Los ingresos brutos son las pagas o salarios que se abonan directamente a un trabajador antes de que se aplique cualquier deducción sobre la renta o para la seguridad social⁹. (Justicia, 2014)

⁹ http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

1.8 Conciliación personal, familiar y laboral

Uno de los problemas que persisten a la hora de contratar mujeres es la creencia generalizada de que ellas son las que deben compaginar su vida laboral con la familiar. En este sentido, los diferentes gobiernos, desde que las mujeres decidieron incorporarse al mundo del laboral, han intervenido proponiendo medidas para favorecer dicha conciliación. No obstante, la cuestión que se plantea actualmente va más allá de cómo equilibrar trabajo y familia para que la mujer se inserte sin inconveniente al mundo laboral. La cuestión que se plantea es cómo lograr una total corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar entre ambos miembros de la pareja. Lograr esta corresponsabilidad y un acertado paquete de medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral son los grandes retos del siglo XXI.

El concepto conciliación trabajo-familia se ha entendido de diversas maneras. Conciliación en sentido estricto, se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

La corresponsabilidad social va más allá de la conciliación. El significado de la corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere, como decíamos, un "problema exclusivo de las mujeres". Sin embargo, la corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización. Por ello, esta cuestión debe ser abordada desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades que es uno de los

principios rectores de las políticas europeas, de la legislación comunitaria, así como de la Estrategia Europea para el Empleo.

El éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas tan solo a las mujeres, se perpetuarán los efectos perversos, la discriminación y, las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes.

Los beneficios que se obtienen por la aplicación de las medidas de conciliación son muchos, entre otros, se podrían enumerar los siguientes:

- el aumento de la productividad.
- la retención y captación del talento.
- la reducción del absentismo laboral.
- la mejora del ambiente del trabajo.
- el aumento de la implicación de la plantilla.
- la reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación.
- la obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación.
- mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla, los proveedores, la clientela y la sociedad en general (lo que en el ámbito de la responsabilidad social corporativa puede conllevar a su denominación como "empresa familiarmente responsable"), de manera que la imagen de la empresa repercutirá positivamente en los resultados comerciales de la misma.
- promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Muchas de las barreras para acceder y mantener un puesto de trabajo, se relacionan con las dificultades para compatibilizar la vida laboral, familiar y personal.

Los cambios experimentados en los últimos años en la sociedad y en las familias españolas (incremento de la esperanza de vida, aumento del número

de hogares donde trabajan los dos miembros, incremento del número de familias monoparentales), los modelos de organización del trabajo en las empresas (largas jornadas, escasa flexibilidad, disponibilidad total, entre otras), la escasa cobertura de los servicios que permiten el cuidado y la atención de las personas dependientes, etc. Lo expresado anteriormente, dificulta tanto a los hombres como a las mujeres, pero especialmente a las mujeres, a hacer compatibles los tiempos que pueden dedicar a la familia, al empleo, al ocio, ya que, actualmente se ha considerado a la mujer socialmente que es "su responsabilidad".

La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral, contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen una de sus principales barreras para su desarrollo profesional. En el caso de la sociedad, suponen una importante pérdida de talento que lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico.

Es importante conocer estas consecuencias en la vida de las personas, pero también para la sociedad en su conjunto para ser conscientes del alcance del problema y para buscar soluciones que vayan a la raíz del mismo. No se trata de ayudar a las mujeres para que puedan trabajar y llevar el hogar sino de repartir tareas y responsabilidad para que tanto hombres como mujeres, disfruten y ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades.

Se ha avanzado mucho en la materia, aunque aún queda mucho por hacer. En la actualidad, existen leyes que impulsan medidas que pretenden facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, empresas que implantan medidas y una sociedad cada vez más "corresponsable" y sensibilizada, pero queda un largo camino por recorrer.

Las consecuencias de todo lo expresado anteriormente se apoya con los siguientes datos, recogido en el convenio, firmado por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Cruz Roja, el 23 de octubre de 2012:

- Hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres.
- La tasa de actividad en el año 2016 es del 53,41% en el caso de las mujeres y un 67,1% en el caso de los hombres.
- Cada año 380.000 mujeres abandonan el mercado de trabajo frente a 14.000 hombres.

La creencia social de que la mujer puede ocuparse mejor de criar y educar hace que:

- 318.598 mujeres hagan uso del permiso de maternidad frente a 5.807 hombres (98% de los casos)
- 32.012 mujeres pidan una excedencia por cuidado de hijos/as frente a 2.116 hombres (94% de los casos)
- Las mujeres dedican 4 horas y 29 minutos al trabajo doméstico (actividades de mantenimiento del hogar) frente a 2 horas y 32 minutos que dedican los hombres. Además las mujeres dedican 2 horas y 22 minutos al cuidado de hijos/as frente a 1 hora y 46 minutos los hombres.
- Cerca del medio millón de mujeres emplean a la atención de familiares dependientes el equivalente a una jornada laboral (40 horas semanales) durante 4-8 años.

Un ejemplo de la incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares: el 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas.

La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional.

La conciliación sigue siendo una cuestión de mujeres. Cuando una mujer no puede conciliar:

- cuenta con otras mujeres de la familia: el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuida a sus nietos/as mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad dedican más de 4 horas diarias a este cuidado.
- contrata a otra mujer.¹⁰

(Ministerio de Sanidad, 2012)

Según la información del módulo del año 2010 de la Encuesta de Población Activa sobre conciliación entre la vida laboral y familiar, el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años (propios o de la pareja) eran mujeres, y el 53,3% de estas mujeres alegaba como principal razón el alto precio de los servicios del cuidado de niños. Entre las personas paradas por hacerse cargo del cuidado de hijos, el 82,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 97,2%. En ambas situaciones la principal razón alegada es que los servicios del cuidado de niños son muy caros. En base a la información de este módulo del año 2010, el 89,1% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes (enfermos, familiares o amigos de 15 o más años) eran mujeres. Las principales razones alegadas son que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) y la falta de servicios de cuidados de personas dependientes (24,3%). Entre las personas paradas por hacerse cargo de personas dependientes, el 77,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 93,1%. En conclusión y como se ha ido expresando en dichas situaciones, la principal razón alegada entre las personas paradas e inactivas es que los servicios de cuidado de personas dependientes y el cuidado de niños son muy caros.¹¹

(Ministerio de Sanidad S. S., 2016)

¹⁰ <https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

¹¹ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/MujeresHombresEspana/docs/mujeresyhombres2016.pdf>

2. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL AMBITO LABORAL

2.1. Actividad, ocupación y paro

La tabla 1 recoge los datos sobre la población en España. En ella se observa que el porcentaje de las mujeres con respecto al de los hombres son similares, ello quiere decir que las mujeres constituyen la mitad de la población y cualquier dato estadístico que en materia de empleo se aleje de estos porcentajes indican la necesidad de su análisis desde una perspectiva de género.

Tabla 1: Demografía de la población española 2016

Población española 2016						
	Mujeres	Hombres	Suma	Mujeres%	Hombres%	%
Españoles	21.436.323	20.502.104	41.938.427	51,11%	48,89%	100%
Extranjeros	2.277.075	2.341.506	4.618.581	49,31%	50,69%	100%
Total	23.713.398	22.843.610	46.557.008	100,42%	99,58%	200%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.¹²

Con los datos obtenidos del INE y del instituto de la mujer hemos elaborado la tabla 2, que pone de manifiesto una notable desigualdad en los porcentajes que expresa la mujer en comparación al hombre, tanto en la tasa de actividad como en la ocupación y en el paro.

Vemos como, a pesar de que la población española se encuentra dividida porcentualmente de manera igualitaria entre mujeres y hombres, los datos recogidos con respecto al mundo laboral de la mujer no definen lo mismo y ello requiere de la intervención de los poderes públicos y la reflexión social sobre las causas y las soluciones que se deben adoptar para erradicar totalmente estas desigualdades.

¹² <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/10/&file=02002.px>

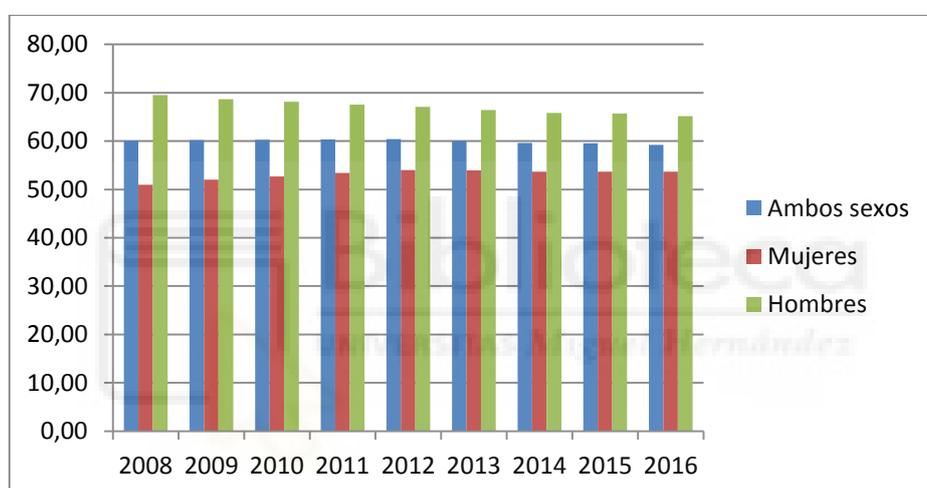
Tabla 2: Tasas relacionadas con la actividad laboral

Tasas relacionadas con la actividad laboral 2016		
Tasas	Mujeres %	Hombres %
Actividad	53,64%	65,13%
Ocupación	42,17%	53,33%
Paro	20,51%	17,22%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE y del instituto de la mujer ^{13,14,15}

Por lo que se refiere a la tasa de actividad, el gráfico 1 presenta la evolución de la misma desde 2008 hasta 2016.

Gráfico 1: Tasa de actividad evolución 2008-2016



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ambos sexos	60,08	60,18	60,28	60,33	60,40	60,02	59,60	59,54	59,23
Mujeres	50,93	52,01	52,70	53,39	53,98	53,94	53,67	53,70	53,64
Hombres	69,54	68,64	68,15	67,56	67,10	66,39	65,83	65,69	65,13

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE¹⁶

Como se observa, para todos los años, la tasa de actividad de los hombres supera a la de las mujeres. No obstante, la brecha de género se va reduciendo año a año. Si nos fijamos en la evolución de la tasa de actividad general vemos como ésta crece y a partir del 2012 desciende, pero si realizamos el análisis por

¹³ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4734>

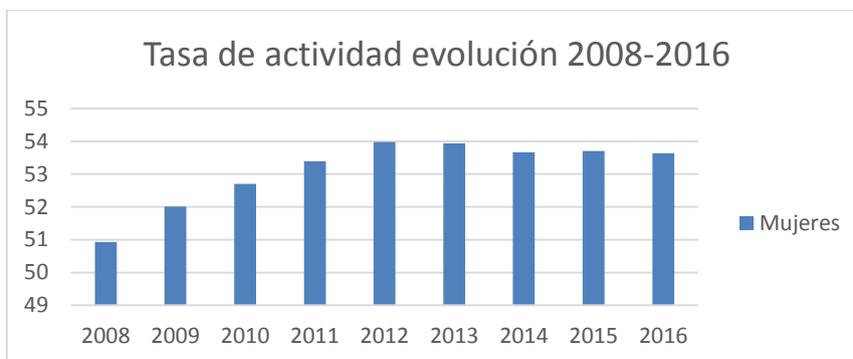
¹⁴ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

¹⁵ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasOcupacion.htm>

¹⁶ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4734>

sexos, vemos como dicha evolución es debida al comportamiento seguido por la tasa femenina (gráfico 2), ya que la tasa de actividad masculina tiene una tendencia descendente a lo largo de todo el periodo.

Gráfico 2: Tasa de actividad femenina evolución 2008-2016



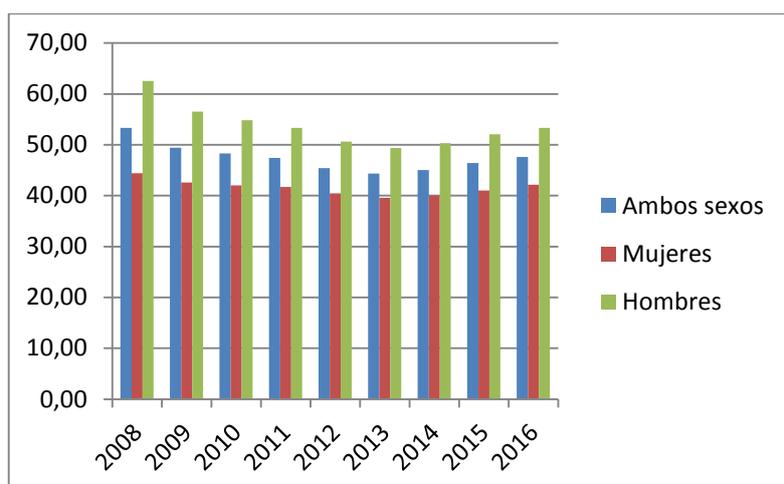
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE¹⁷

En relación con la tasa de ocupación, el gráfico 3 muestra la evolución de la misma para el periodo 2008-2016. Al analizar los datos se observa que tanto la tasa de ocupación general como por sexos descienden hasta el 2013 momento a partir del cual ascienden, fruto de la recuperación económica en nuestro país.

Ahora bien, si estudiamos las diferencias entre las tasas de ambos sexos, podemos ver que la brecha de género también sigue el mismo patrón, es decir, aunque se va reduciendo anualmente en 2013 vuelve a aumentar y esto significa que la recuperación económica se siente menos en el caso de las mujeres.

¹⁷ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4734>

Gráfico 3: Tasa de ocupación evolución 2008-2016

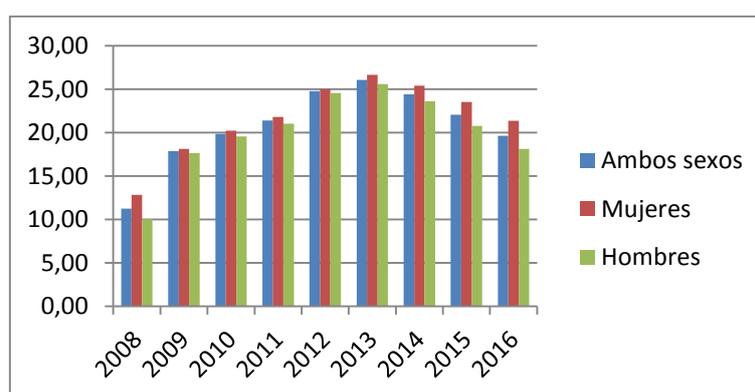


	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ambos sexos	53,32	49,43	48,31	47,43	45,43	44,36	45,03	46,41	47,60
Mujeres	44,39	42,58	42,04	41,74	40,47	39,56	40,03	41,05	42,17
Hombres	62,55	56,53	54,82	53,34	50,61	49,39	50,30	52,05	53,33

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE¹⁸

El gráfico 4, recoge la evolución de la tasa de paro entre 2008 y 2016, y muestra, como es lógico, un comportamiento inverso a la tasa de ocupación.

Gráfico 4: Tasa de paro evolución 2008-2016



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ambos sexos	11,25	17,86	19,86	21,39	24,79	26,09	24,44	22,06	19,63
Mujeres	12,84	18,13	20,22	21,81	25,03	26,67	25,43	23,55	21,38
Hombres	10,05	17,64	19,57	21,04	24,58	25,60	23,60	20,77	18,12

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE¹⁹

¹⁸ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasOcupacion.htm>

¹⁹ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

Tanto a nivel general como por sexos, experimenta un crecimiento importante, hasta el 2013 que empieza a descender. Para todos los años, las mujeres han tenido una tasa mayor de paro que los hombres durante todos los años, y las mayores diferencias se ponen de manifiesto en momentos económicos de mayor bonanza.

2.2. En materia de contratación y retribución

Actualmente, aún sigue existiendo desigualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Dicha desigualdad no solo depende de la naturaleza del trabajo, como ya hemos explicado, sino del sexo. La lucha de las mujeres por alcanzar una igualdad salarial se remonta a principios del siglo XX, si bien no es hasta mitad de siglo cuando se toma conciencia de ello. En este sentido, la OIT redactó un convenio en 1951 sobre ``la igualdad de remuneración´´, en el cual, se enumera una serie de artículos para impulsar y garantizar la aplicación del ``principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor´´.²⁰ (Trabajo, 2017)

Algunos de los motivos que impulsan a dicha desigualdad salarial, son:

- La existencia de segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.
- La débil representación en el mercado laboral, ya que la mayoría de veces su representación está en manos de varones.
- Diferencias en la dotación de capital humano, ya que, se invierte menos en la educación, formación, movilidad profesional y búsqueda de empleo de las mujeres que de los hombres.
- La necesidad de conciliar el trabajo con la familia. Las mujeres pueden verse obligadas a aceptar o a elegir trabajos que les permitan compaginar sus responsabilidades familiares con las del empleo remunerado.

²⁰ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

- Experiencia laboral. Las mujeres que están permanentemente entrando y saliendo de la fuerza de trabajo adquieren menos experiencia, lo cual induce a que cobren sueldos más bajos con respecto a los hombres.

En materia de contrataciones, la tabla 3 recoge los datos sobre los tipos de contratos y la duración de la jornada

Tabla 3: Tipos de contratos y duración de la jornada, evolución 2008-2016

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	Mujeres								
TOTAL	47,09	46,97	45,81	45,35	47,07	44,51	43,64	43,55	43,86
Duración indefinida	47,06	46,96	45,73	44,58	58,68	48,75	47,34	46,62	46,25
Tiempo completo	39,91	39,54	37,61	36,75	47,99	39,90	38,54	38,00	37,61
Tiempo parcial	63,98	61,05	59,75	57,22	71,09	59,62	58,74	58,25	57,98
Duración temporal	47,09	46,97	45,82	45,42	45,77	44,16	43,32	43,28	43,64
Tiempo completo	40,58	40,25	38,96	38,44	38,30	36,62	35,64	35,46	35,59
Tiempo parcial	66,53	64,67	62,79	61,51	60,45	58,34	57,77	57,82	58,34

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de la Mujer.²¹

Como se observa en la tabla, los porcentajes de contratación de mujeres, tanto de duración indefinida como temporal, son inferiores a la de los hombres; tan solo en 2012 la contratación indefinida de mujeres supero a la de los hombres. Posiblemente, debido a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Asimismo, cabe destacar los altos porcentajes que presentan las mujeres en relación con el trabajo a tiempo parcial. Como ya se ha expuesto anteriormente, las labores domésticas y de cuidado recaen mayoritariamente en las mujeres, las cuales ven en esta modalidad la fórmula para compaginar trabajo y familia. En este sentido, la tabla 4 recoge los datos sobre los usos del tiempo y en ella se muestra lo que estamos comentando. Las mujeres le dedican un mayor tiempo a las funciones relacionadas con el hogar y la familia, mientras que los hombres ocupan más tiempo a trabajos remunerados.

²¹ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Contratacion.htm>

Tabla 4: Diferencias en el uso del tiempo

Diferencias en el uso del tiempo (min)		
	Mujer	Hombre
Cuidados personales	11h 26'	11h 33'
Hogar y familia	4h 7'	1h 54'
Estudios	0h 39'	0h 39'
Trabajo remunerado	2h 9'	3h 25'
Tiempo libre	4h 32'	5h 23'
Total	22h 53'	22h 54'

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del instituto de la mujer.²² Nota: Los datos expresan la duración media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables pudiendo resultar un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

Para finalizar, la tabla 5 presenta los porcentajes de salario de las mujeres respecto al salario de los hombres, por tipo de contrato y para el periodo 2008-2014. En ella vemos como, para los dos tipos de contrato y para todos los años, el salario de las mujeres es inferior al de los hombres. Atendiendo a los totales observamos que las diferencias están en torno al 25 por ciento, diferencias que no solo persisten a lo largo del tiempo sino que se van incrementando en el periodo analizado, consecuencia, principalmente, de las desigualdades salariales en la contratación indefinida.

Tabla 5: Porcentaje de salario de mujeres respecto a salario de hombres

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Duración indefinida	75,99	75,60	75,83	75,33	74,74	74,34	75,53
Duración determinada	88,32	92,58	87,68	89,22	88,21	89,62	87,84
Total	78,13	78,00	77,45	77,01	76,07	76,01	76,75

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de la Mujer.²³

3. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

3.1. Definición de un plan de igualdad

Según el artículo 46 de la Ley 3/2007, un Plan de Igualdad es un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de

²² <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>

²³ <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Salarios.htm>

oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan de Igualdad para el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la entidad, al ser un elemento estratégico que introduce en las empresas formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la entidad. Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad, garantizará de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

Los planes de igualdad aportan múltiples beneficios a las empresas relacionadas con un mejor conocimiento de la organización, una optimización de los recursos humanos y una mejora de la productividad y la competitividad empresarial. Podemos englobarlos en dos grandes conjuntos:

- Los derivados de la reducción de los costes generados por la discriminación por género: disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa, por parte de la plantilla.
- Beneficios derivados del incremento de la diversidad: mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento, mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios. Desarrolla la creatividad y la innovación, favorece la flexibilidad de la organización, y mejora la imagen de la empresa frente a la clientela y la sociedad en general.

Algunos de los aspectos más importantes que se destacan a la hora de abordar un plan de igualdad son, el compromiso de la dirección y la formación e implicación de la plantilla. El compromiso de la dirección con la igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres, es el principal equilibrio para elaborar e implantar un plan de igualdad, dicho compromiso debe ser comunicado a todas las personas de la empresa. El otro de los aspectos principales, es la formación en materia de igualdad a las personas que integran los cargos de responsabilidad, a la Comisión o Comité de Igualdad y, en su caso, a las personas que componen la representación legal de la plantilla (siendo deseable que dicha formación también llegue a todas las personas que trabajan en la misma). Por último, la implicación de la plantilla, ya sea a través de sus representantes legales o de las personas elegidas a tal efecto, son aspectos clave y básicos, a la hora de elaborar un Plan de Igualdad.

3.2. Agentes implicados

En virtud de lo anteriormente comentado, y considerando que el artículo 45 de la Ley 3/2007 establece que las medidas o el Plan de Igualdad se deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal. La elaboración y diseño del Plan deberían intervenir:

- La Dirección de la empresa.
- Los distintos departamentos de la empresa
- La Representación legal de la plantilla.
- La Plantilla

Asimismo, si se considera necesario se puede contar con el asesoramiento técnico de profesionales en materia de igualdad, en todo o parte del proceso de diseño.

3.3. Fases del plan

3.3.1. Compromiso de la organización

Como se ha comentado anteriormente, el primer paso es el compromiso, por parte de la dirección de la empresa, de iniciar la elaboración y la negociación de un plan de igualdad, y de garantizar su aplicación efectiva en el seno de la empresa.

Esta decisión deberá ser plasmada en un documento o acto formal y comunicarse a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, ya que la participación y cooperación de todas las partes aseguran el éxito final.²⁴

3.3.2. Comisión de igualdad

El segundo paso será la elaboración de una comisión de igualdad, es un órgano, en el que se encuentran representados por todos los agentes implicados en la empresa, los cuales hemos nombrado anteriormente, si así se hubiese acordado con antelación.

Por tanto, la comisión estará formada por:

- La Alta Dirección: Que aprobará los objetivos de igualdad.
- Equipos técnicos de RRHH: Que integrarán el plan de igualdad en la empresa.
- Representación de trabajadores y trabajadoras: Esta representación formada por cinco personas designadas por la empresa entre los diferentes departamentos, la cual, debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a toda la plantilla de la empresa. Dicha representación debe ser protagonista durante todo el proceso. La representación forma parte de la comisión de igualdad creada en la propia empresa que es la que se encargará de iniciar y ejecutar dicho plan de igualdad.
- Plantilla: Son los principales implicados en dicho plan.
- Personas expertas: Su función es asesorar y apoyar dichas decisiones implantadas.

²⁴(Extraído del material “Aclarando algunas dudas sobre Planes de igualdad” Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía Junio, 2011)

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de las partes.

Una vez constituida la Comisión de Igualdad sería conveniente elaborar un documento o reglamento de funcionamiento en el que debe incluirse los nombres de las personas que la constituyen y a quién representan, la definición de las competencias, la periodicidad de las reuniones, la toma de decisiones, etc. La Comisión de Igualdad va a ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad, por lo que es fundamental que trabajadoras y trabajadores conozcan su existencia y su composición para que puedan canalizar las necesidades y sugerencias que surjan a lo largo de todo el proceso.

3.3.3. Diagnóstico

Tal y como establece el artículo 46 de la ley 3/2007, es necesario realizar un diagnóstico de cuál es la situación de la empresa en materia de igualdad.

El diagnóstico para el ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre su estructura organizativa y de la situación de las personas que trabajan en la misma. Con el diagnóstico, se detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y, sobre todo, sustenta la realización del Plan de Igualdad.

La situación de una empresa u organización laboral en materia de igualdad es un paso previo y necesario a la realización de medidas y planes de igualdad que promuevan y garanticen la misma. Supone conocer la realidad de la plantilla y de la organización, y detectar sus necesidades para poder definir objetivos que permitan mejorar la posición de la organización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se apoya en la recogida de información desagregada por sexo, en el análisis de dicha información y en el debate interno, teniendo como objetivo la formulación de propuestas que servirán para dar respaldo al inicio del propio Plan de Igualdad. Se configura como un ejercicio clave para que las medidas que integran el Plan de Igualdad den los resultados deseados en la entidad que lo implanta, por lo que se convierte en condición imprescindible para elaborar una medida de igualdad eficaz.²⁵ (Ministerio de Sanidad S. S., Empresas Asesoramiento para la Igualdad, 2017)

El fin último del diagnóstico de igualdad, es servir de base para la realización del Plan de Igualdad de la organización, que se hará de acuerdo a la información y los resultados que se obtengan del diagnóstico.

Para realizar un óptimo diagnóstico sería deseable conocer:

- Los datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a las características de la empresa y estructura organizativa, características del personal, acceso a la empresa, desarrollo de la carrera profesional, formación y reciclaje, condiciones de trabajo en la empresa, remuneraciones (fijas y variables), que permitan comparar la situación de mujeres y hombres en la entidad.
- Los contenidos del convenio o acuerdos colectivos, normas internas (si las hubiese), el contexto y funcionamiento de la empresa.
- Las opiniones de la plantilla, mediante las técnicas que se consideren más adecuadas.

3.3.4. Elaboración del plan

El documento del Plan de Igualdad debe recoger claramente los objetivos en materia de igualdad, las acciones para alcanzar tales objetivos, el sistema de seguimiento y evaluación del plan, el calendario de trabajo, la determinación

²⁵ <http://www.igualdadenaempresa.es/faq/home.htm#g09>

de responsabilidades en la ejecución, así como los medios materiales y humanos puestos a disposición para alcanzar los objetivos. Una vez diseñado el Plan de Igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para acordar y negociar en el ámbito correspondiente. De igual modo, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del Plan de Igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

3.3.5. Evaluación y seguimiento

El sistema de seguimiento y evaluación debe permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

La evaluación según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, es un instrumento que proporciona información relativa al grado de consecución de los objetivos de igualdad planteados por la entidad en el plan de igualdad. La realización de la evaluación conlleva la participación de diferentes agentes. En primer lugar, están las personas responsables del seguimiento de las acciones, a quienes debe unirse las personas que hayan participado en la Comisión de Seguimiento y Evaluación y la persona responsable de la coordinación del desarrollo del plan de igualdad. Esta evaluación ha de llevarse a cabo periódicamente, y como se ha dicho anteriormente, conviene realizarla semestral o anualmente, para que sus resultados puedan revertir.²⁶ (Ministerio de Sanidad S. S., Empresas Asesoramiento para la Igualdad, 2017)

²⁶ <http://www.igualdadenlaempresa.es/faq/home.htm#q09>

En el caso del seguimiento, es recomendable que los informes se elaboren semestrales, si bien en función de las características del propio plan, puede resultar conveniente realizar informes con mayor frecuencia. No es recomendable que transcurra mucho tiempo entre periodos e informes de seguimiento, puesto que se perdería agilidad.

El resultado de cada evaluación intermedia debe quedar recogido en un informe de evaluación, o acta que posibilite el análisis de la evolución de los indicadores de igualdad a lo largo de la vigencia del plan.

4. PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA TOURIST GOLDEN

4.1. Descripción de la empresa

Tourist Golden es una empresa española creada en el año 2004, con sede en el Polígono Industrial (Elche). Se trata de una empresa destinada al servicio turístico, la cual posee oficinas en, Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Zaragoza, Málaga, Palma de Mallorca y Bilbao. La empresa se creó con el propósito de ofrecer a sus clientes una adecuada combinación de visitas culturales con las actividades al aire libre y, así, vivir experiencias inolvidables visitando aquellos lugares más emblemáticos de nuestro país. Nuestra oferta turística abarca tanto visitas a ciudades, como rutas en bicicleta, senderismo y para aquellos que les guste más la diversión rutas en monopatines eléctricos. La empresa tiene como objetivo estratégico expandir su actividad al extranjero, y realizar tours tanto de día como de noche. Dichos tours nocturnos consisten en visitar las calles más históricas de la ciudad, los monumentos, iglesias, parques, y para aquellos que les guste seguir disfrutando de la noche se les dará a conocer los bares y discotecas más populares de la zona.

Tourist Golden fue creada por dos socios, José Ruiz y Verónica Ruiz. El servicio que ofrece la empresa, va dirigido a todo tipo de público de ambos sexos, y de cualquier edad, en el caso de menores de edad, estos deberán ir acompañados con un tutor a la hora de hacer visitas o rutas. Por otro lado, también va dirigido a clientes de cualquier poder adquisitivo, ya que cada tour se adapta a cualquier presupuesto.

Como ya hemos mencionado anteriormente, nuestra empresa está localizada en Elche, pero nuestro ámbito de actuación abarca todo el país y, en este sentido, nuestra competencia está repartida por las diferentes ciudades españolas. Existe multitud de empresas dedicadas al turismo, por lo que tendremos un gran elevado número de competidores, lo cual nos lleva a realizar las pertinentes acciones ofensivas o defensivas para crear una posición defendible en el sector.

Tourist Golden ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos de los empleados y empleadas, protegiéndolos y mejorándolos, siguiendo los principios recogidos en la ley de igualdad de Mujeres y Hombres.

Aunque, nuestra empresa no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad, debido a que no llega al mínimo de 250 trabajadores y trabajadoras que estipula la normativa vigente, hemos querido poner de manifiesto nuestro claro compromiso por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la elaboración de un plan de igualdad que elimine cualquier posible discriminación que por razón de sexo que pudiera darse en nuestra empresa.

4.2. Proceso de elaboración del plan de igualdad de la empresa

La alta dirección al objeto de contar con más herramientas efectivas de trabajo y en su propósito por conseguir una igualdad entre hombres y mujeres, tomó la

iniciativa de elaborar un plan de igualdad e informó a su plantilla sobre tales intenciones.

Para la elaboración del plan de igualdad creó una comisión de igualdad integrada por 5 personas.

- José Ruiz, director de la empresa.
- Adriana López, responsable del departamento de recursos humanos.
- Juanjo Rodríguez Dolores Sánchez, representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- María Teresa Fernández, agente de igualdad contratada para asesorar en la elaboración del plan.

La comisión de igualdad de la empresa, identificó las diversas áreas que debían ser abordadas: de cultura organizativa y clima laboral, reclutamiento, selección y promoción, reclutamiento, formación, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo.

Dicho diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las desigualdades a partir de las cuales se han producido, definir los objetivos de mejora, y las acciones para alcanzarlos. Todo ello, encaminado a conseguir una igualdad efectiva en el trato y en las oportunidades que la empresa otorga a sus empleados y empleadas.

Las funciones que se le han otorgado a la comisión de igualdad son:

- Proteger el principio de igualdad y no discriminación en Tourist Golden.
- Promover acciones formativas en materia de igualdad.
- Colaborar con la dirección de Tourist Golden en la implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en tres planos:
 - Plano de los descendientes, es decir, el cuidado de los hijos e hijas menores.

- Plano de los ascendientes y dependientes, es decir, atender a familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.
 - Plano personal, es decir, la dimensión personal de los trabajadores y trabajadoras, ya que toda persona necesita su espacio propio para disfrutar, tanto socialmente como personalmente. (Concilia+, 2017)
- Conocer todos los asuntos relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las denuncias, diligencias y otros temas de gran envergadura que traten asuntos relacionados con el acoso.
 - Hacer un seguimiento de las medidas, tanto las establecidas en el plan de igualdad, como las que establece la legislación vigente en esta materia.
 - Conocer los efectos que causa el plan de igualdad en la empresa, es decir, si ha sido eficaz y si se ha adaptado correctamente a la plantilla de Tourist Golden.

4.3. Diagnóstico de la situación

Para llevar a cabo un diagnóstico de la situación de Tourist Golden hemos realizado en primer lugar, un cuestionario a toda la plantilla de la empresa compuesta por 115 personas distribuidas por las diferentes ciudades, de las cuales 63 son mujeres y 52 hombres. Dicho cuestionario engloba temas como: selección, formación, retribución, cultura organizativa y clima laboral, y así saber las opiniones de los trabajadores de nuestra empresa en los diferentes niveles acerca de la igualdad en la empresa. El cuestionario estaba compuesto por 3 preguntas abiertas y 4 preguntas cerradas y 1 pregunta semiabierta. En el Anexo III se recoge la investigación llevada a cabo para nuestro propósito.

Tabla 6: Recoge los resultados obtenidos de esta investigación, medidos en porcentajes

Pregunta	Positiva (SI)	Negativa (NO)
Está usted de acuerdo que se implante un plan de igualdad en la empresa.	96%	4%
Ha trabajado usted en alguna empresa anteriormente en la que haya tenido implantado un plan de igualdad.	28%	72%
Qué grado de satisfacción obtuvo usted tras haber trabajado en una empresa en la que tenía implantado un plan de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 17% Muy satisfecho ➤ 5% satisfecho 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5% Indiferente ➤ 1% Insatisfecho
Ve usted necesario dicho plan de igualdad para el buen funcionamiento para la empresa.	63%	9%
Respuestas a las preguntas 7,8		
Indique del 0-100 la importancia que tiene para usted las distintas áreas que debe tener el plan de igualdad de Touris Golden.	<p>Las áreas más importantes para la plantilla son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sexismo y acoso sexual ➤ Reclutamiento y selección ➤ Retribución <p>Las áreas menos importantes para la plantilla son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Formación ➤ Cultura organizativa y clima laboral 	
Qué haría usted para que la empresa mejore en	Las acciones más nombradas para mejorar la igualdad en la empresa son:	

materia de igualdad. Responde sobre las acciones que usted implantaría para que no haya discriminación en la empresa.

- Crear un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Las ofertas de empleo no deben discriminar a las mujeres, por ello a la hora de publicar la oferta utilizar un lenguaje neutro, en el cual, no haga discriminación de sexo.
- En el proceso de selección, basarse en las cualidades profesionales y no utilizar criterios que contengan distinción por razón de sexo.
- Remunerar según el puesto que ocupe en la empresa sin distinción de sexo.
- Implantar cursos de formación donde la mujer participe y con ellos tener las mismas oportunidades en la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

- La mayoría de la plantilla está de acuerdo con la implantación del plan de igualdad. El 4% restante no está por la labor.
- El 28% de la plantilla tiene experiencia de haber trabajado en una empresa que estaba concienciada con el tema de igualdad. En cambio, el 72% restante no.
- El 22% sobre 28% que han trabajado en una empresa, la cual, tenía implantado un Plan de igualdad, han respondido de manera satisfactoria. En cambio, el 6% no.
- El 63% sobre 72% de la plantilla considera positivo establecer un Plan de igualdad en la empresa para su buen funcionamiento. En cambio, el 9% restante no.

Asimismo, hemos analizado la plantilla atendiendo a la variable sexo y hemos obtenido los siguientes resultados.

Tabla 7: Recopilación de datos de la plantilla actual de Tourist Golden

Plantilla	Personas	Porcentaje
Mujeres	63	55%
Hombres	52	45%
Total	115	100%

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la edad media de la plantilla es de 35 años en los hombres y 30 años en las mujeres.

Por lo que se refiere al tipo de contrato, la tabla 3 recoge los datos.

Tabla 8: Plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo (40h)	26	41%	30	58%	56
Indefinido a tiempo parcial (20h)	37	59%	22	42%	59
Total	63	100%	52	100%	115

Fuente: Elaboración propia.

El 100% de la plantilla de Tourist Golden tiene contrato indefinido, en la que se puede destacar que el 41% de las mujeres tienen jornada completa y el 59% jornada a tiempo parcial. En relación a los hombres el 58% tiene jornada a tiempo completo y el 42% a tiempo parcial. Vemos como, a pesar de que hay más mujeres que hombres, la jornada parcial recae principalmente en ellas.

Tabla 9: Plantilla por categorías profesionales

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Director/a	1	1%	1	1%	2
Mandos intermedios	18	28%	22	42%	40
Comerciales	45	71%	30	57%	75
Total	64	100%	53	100%	117

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede deducir de la tabla 9, el 28% de las mujeres ocupan puestos en categorías de responsabilidad con respecto al 42% de los hombres.

Tabla 10: Plantilla por nivel de estudios

Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	total
Secundaria	5	8%	8	15%	13
Bachiller	26	41%	21	40%	47
Grado (FP grado medio o superior)	8	12%	4	8%	12
Grado universitario	25	39%	20	37%	45
Total	64	100%	53	100%	117

Fuente: Elaboración propia.

El 51% de las mujeres poseen formación superior (FP medio o superior, universitario), con respecto al 45% de los hombres.

Tabla 11: Plantilla por bandas salariales

Banda salarial	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 7200- 14400	11	17%	8	15%	19
Entre 14401-18000	26	41%	14	27%	40
Entre 18001-21600	14	22%	20	38%	34
Entre 21601-24000	12	19%	10	19%	22
Mas de 24001	1	1%	1	1%	2
Total	64	100%	53	100%	117

Fuente: Elaboración propia.

La banda salarial, tanto para las mujeres como para los hombres, está acorde al tipo de contrato, a la duración de la jornada y al nivel de formación requerido al puesto de trabajo. Como se puede observar, en las bandas salariales más elevadas la mujer mantiene el mismo porcentaje con respecto al hombre, pero en cambio en bandas salariales intermedias, sí que hay una notable diferencia, en la que el hombre posee mayor porcentaje que la mujer y en las bandas más bajas, al contrario la mujer posee mayor porcentaje, ello quiere decir que la mujer posee remuneraciones inferiores a las del hombre.

4.3.1. Conclusiones

Analizando los datos que se reflejan en las diferentes tablas podemos observar que los porcentajes que se han obtenido en la plantilla por tipo de contrato, las mujeres tienen más contratos a tiempo parcial que los hombres, lo mismo ocurre en la categoría profesional, los puestos de alta responsabilidad están ocupados

con un mayor porcentaje por hombres que por mujeres. Al contrario, pasa con el nivel de estudio, el porcentaje de mujeres con formación superior es mayor que el de los hombres. Con respecto a las bandas salariales, se han encontrado diferencias que indican que el salario de las mujeres es inferior en los tramos intermedios y bajos.

4.4. Estructura del plan de igualdad (áreas)

A tenor de los datos obtenidos en el diagnóstico de la situación y con la finalidad de eliminar las desigualdades encontradas y garantizar que en nuestra empresa el principio de igualdad de trato y de oportunidades se respetará en todo momento y en todos los ámbitos de la organización, se expone a continuación el siguiente plan de acción.

El presente plan se estructura en las 6 áreas de actuación, a cada una de las cuales se le asocia un objetivo y las diferentes medidas o acciones a emprender para conseguirlo. Las áreas de actuación son:

1. Cultura organizativa y clima laboral.
2. Reclutamiento, selección y promoción.
3. Formación.
4. Retribución.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Violencia de género y acoso sexual o por razón de sexo.

4.4.1. Área cultura organizativa y clima laboral.

Objetivo

Fomentar una cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.

Acciones

- Difundir el plan de igualdad entre la plantilla.

- Mantener la Comisión de igualdad y elaborar un reglamento para su funcionamiento
- Utilizar un lenguaje no sexista en toda la documentación y comunicación, tanto interna como externa, que realice la empresa.
- Se realizará un análisis más profundo sobre el acceso de las mujeres a los puestos de la empresa en los que están infra-representadas, con el fin de detectar posibles barreras y, en su caso, establecer medidas concretas para eliminarlas.

4.4.2. Reclutamiento o selección.

Objetivo

Asegurar una igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de reclutamiento, selección y promoción.

Acciones

- La denominación de los puestos de trabajo no poseerá ninguna connotación que los predetermine como adecuados o dirigidos únicamente a hombres o mujeres.
- En ningún caso, ser hombre o mujer será requisito del puesto de trabajo.
- Se tendrá especial cuidado en redactar toda oferta de empleo con lenguaje no sexista.
- Las personas que realicen el proceso de selección, tanto para el acceso a la empresa como para la promoción, deberán poseer formación específica en materia de igualdad de oportunidades.
- Informar a las personas candidatas en los procesos de selección, la importancia que la empresa otorga al tema de la no discriminación y la igualdad de oportunidades.
- Incentivar la contratación, ofreciendo la oportunidad de conciliar la vida personal y familiar con la profesional, a través de la elección horaria, independientemente del sexo.

- En igualdad de condiciones y méritos optar por contratar, preferentemente, a mujeres en aquellos puestos en donde esté infra-representada.
- En el caso de contratar a una empresa externa, especializada en la realización de todo el proceso de selección o bien en alguna de sus fases, velar por la aplicación de los principios de igualdad. (Torral, 2014)
- Planificar y desarrollar las entrevistas de selección teniendo en cuenta que:
 - Se deben preparar y conducir de manera objetiva e imparcial y del tipo estructurado y sistemático. Tanto el proceso como el contenido de la entrevista deben estar libres de discriminaciones.
 - No se deben hacer preguntas sobre el estado civil. Este tipo de datos es personal e irrelevante para la selección y puede influir a la hora de seleccionar a un candidato/a.
 - Se han de evitar preguntas sobre la pareja y/o niños/as, maternidad, embarazo y situaciones relacionadas, y en general sobre las circunstancias personales de la candidata.
 - La formulación de las preguntas será idéntica para hombres y mujeres, y las respuestas de todas las personas se evaluarán según los mismos criterios.
- Incluir mecanismos para promover y mejorar las posibilidades de acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción.

4.4.3. Área de formación

Objetivo

Incorporar la perspectiva de género a la formación de la empresa.

Acciones

- Incorporar módulos específicos sobre igualdad de género en el plan de formación de la empresa.
- Realizar la formación en horarios que permitan la conciliación.
- Revisar el material que se imparta en los cursos, para que no haya elementos que puedan dar lugar a discriminación, directa o indirecta.

4.4.4. Área de retribución

Objetivo

Garantizar una política salarial objetiva, en la cual los tramos salariales se establezcan según el puesto que se desempeñe en la empresa, y asegurar un trato igualitario entre ambos sexos.

Acciones

- Revisar la política salarial, con el fin de equiparar los salarios en los puestos de trabajo de igual valor.
- Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres, con el fin de identificar posibles diferencias salariales.
- Revisar la asignación de incentivos y prestaciones con el fin de detectar y eliminar sesgos de género.
- Llevar a cabo un seguimiento continuo y permanente sobre la retribución salarial en ambos sexos, elaborando los informes pertinentes para comprender su evolución.

4.4.5 conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Acciones

- Mejorar las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Elaborar un documento que recoja todas las medidas de conciliación y difundirlo entre la plantilla
- Fomentar que los hombres de la plantilla utilicen las medidas de conciliación.

4.4.6. Violencia de género y acoso sexual o acoso por razón de sexo

Objetivo

Facilitar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, así como garantizar un entorno laboral respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Acciones

- Posibilitar el traslado a otro de los centros de trabajo a las mujeres víctimas de violencia de género que lo soliciten.
- Facilitar la adaptación de horario laboral a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Elaborar un protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Difundir el protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo entre la plantilla.

4.5. Evaluación y seguimiento

La fase de evaluación y seguimiento del plan tiene como objetivo principal revisar y comprobar en qué medida las acciones propuestas se están llevando a cabo adecuadamente, si se están logrando los objetivos que se pretendían o, por el

contrario, es preciso modificar algún aspecto para conseguir la finalidad de que no haya en la empresa desigualdades entre las mujeres y los hombres.

En Tourist Golden creemos conveniente que la evaluación y seguimiento del plan se lleve a cabo por la propia comisión de igualdad. La comisión de igualdad, en este sentido, se reunirá periódicamente con la dirección y con los distintos departamentos para valorar la eficiencia del plan y las posibles desviaciones del mismo. Anualmente emitirá un informe que recoja:

- El grado de ejecución de las acciones
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
- Identificación de posibles acciones futura.

4.6. Periodo de vigencia y difusión del plan de igualdad

El periodo de vigencia del presente plan será de tres años a partir de su firma. En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Una vez firmado el plan de igualdad se deberá informar a toda la plantilla del contenido del mismo. Para ello, se les enviará el documento integro por correo electrónico y se convocará en cada una de las diferentes sedes una sesión explicativa. Asimismo, se dará de él la oportuna difusión externa mediante su publicación en la página web de la empresa.

5. CONCLUSIÓN

En definitiva, una vez realizado el presente trabajo, podemos concluir que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a pesar de haber avanzado tras las leyes propuestas que defienden dichas actuaciones, aún sigue existiendo discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral. Para erradicar dicha discriminación, empresas y representantes de trabajadoras y trabajadores deben reunirse y negociar de buena fe convenios colectivos en el que se defiendan el

principio de igualdad y los derechos de las trabajadoras. Las empresas grandes por ley están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y aplicar una serie de acciones dirigidas a evitar conductas inadecuadas y discriminatorias en su plantilla. Pero lo cierto es que la gran mayoría de empresas son de tamaño mediano y pequeño que no tienen la obligación y muchas de ellas ni siquiera son conscientes de las ventajas que puede tener contar con un plan de igualdad en su empresa. Creemos que es necesario que el empresariado tome conciencia de la importancia de aplicar una política de igualdad en su empresa y adaptarse a los nuevos tiempos que exigen una mayor justicia social.

La implantación de un plan de igualdad dentro de la organización pretende crear conciencia y fomentar la igualdad de oportunidades, erradicando cualquier conducta discriminatoria que actualmente hubiera o que pudiera darse en un futuro. Con esta idea hemos llevado a cabo este trabajo y elaborado un plan de igualdad para la empresa hipotética Tourist Golden, una empresa de tamaño medio que, a pesar de no llegar al mínimo de trabajadores que estipula la ley, ha mostrado un claro compromiso, desde la alta dirección hasta la plantilla, por eliminar cualquier desigualdad que pudiera perjudicar a las mujeres.

Tanto mujeres como hombres pueden desempeñar puestos iguales y por tanto deberían contar con las mismas oportunidades, las mismas condiciones y la misma retribución salarial. La empresa debería tener en cuenta que el talento se encuentra tanto en las mujeres como en los hombres y elaborar unas políticas de atracción y retención del personal que pongan el énfasis en el talento y eliminar por completo cualquier sesgo que tenga su base en el sexo.

6. ANEXOS

6.1. Anexo I: Articulado del Real Decreto Legislativo 2/2015

En el anexo I se recoge el articulado que hemos considerado de especial relevancia:

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - **Sección 2.** Derechos y deberes laborales básicos
 - **Artículo 4.** Derechos laborales.
 - En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
 - e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - **Sección 2.ª** Derechos y deberes derivados del contrato
 - **Artículo 17.** No discriminación en las relaciones laborales.
 - 1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
 - Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
 - 2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.
 - 3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo

que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

- Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

- Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

- 4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

- Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

- 5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

○ Sección 3.^a Clasificación profesional y promoción en el trabajo

- Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

- La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

- Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.
 - En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.
- Artículo 24. Ascensos.
 - Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.
- Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.
 - El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- Sección 5.ª Tiempo de trabajo
 - Artículo 34. Jornada.
 - 8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.
 - A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.
 - Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

- 4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
- Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.
- Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- 5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.
- 6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.
- Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- 7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

6.2. Anexo II: Tipología de acoso sexual y por razón de sexo

Tipologías de acoso sexual y por razón de sexo²⁷

a. Tipologías de acoso sexual:

Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

²⁷ Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Junio 2015

- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

b. Tipología de acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

c. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

d. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.

- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

6.3. Anexo III. Propuesta de investigación en la empresa Tourist Golden.

6.3.1. Objetivo

Conocer qué importancia tiene para la plantilla, la implantación de un plan de igualdad en la empresa Touris golden.

Dicha investigación es descriptiva, ya que a través del objetivo propuesto se intenta conocer si la plantilla de la empresa está concienciada con el tema de igualdad y no discriminación en el mundo laboral y si concibe de una manera positiva la implantación de un plan de igualdad en nuestra empresa.

6.3.2. Sistema de recogida de información

La recogida de la información tendrá lugar a través de un cuestionario que deberá ser cumplimentado por todos los miembros de la plantilla. Para ello, la empresa ha decidido colgarlo en la página web de la empresa, a través de la cual la persona encuestada deberá cumplimentarlo, es decir, se llevará un SRI CAWI. Algunas de las ventajas son: La recogida de información es más rápida, los costes son menores y se le deja libertad a la persona encuestada para cumplimentar el cuestionario cuando lo estime conveniente.

6.3.3. Cuestionario

El cuestionario, consta de 8 preguntas, donde el encuestado deberá responder de forma anónima con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas presentes. El tiempo estimado para cumplimentar el cuestionario será de 15 minutos.

1- Genero

2- Edad

- 3- Está usted de acuerdo que se implante un plan de igualdad en la empresa.
- Si
 - No
- 4- Ha trabajado usted en alguna empresa anteriormente en la que haya tenido implantado un plan de igualdad.
- Si (responda a la pregunta 5)
 - No (responda a la pregunta 6)
- 5- Qué grado de satisfacción obtuvo usted tras haber trabajado en una empresa en la que tenía implantado un plan de igualdad.
- Muy insatisfecho
 - Insatisfecho
 - Indiferente
 - Satisfecho
 - Muy satisfecho
- 6- Ve usted necesario dicho plan de igualdad para el buen funcionamiento para la empresa.
- Si ¿por qué? (responda la pregunta 7)
 - No ¿por qué? (responda la pregunta 8)
- 7- Indique del 0-100 la importancia que tiene para usted las distintas áreas que debe tener el plan de igualdad de Touris Golden.

Áreas	Porcentaje
Cultura organizativa y clima laboral	
Reclutamiento, selección y promoción	
Formación	
Retribución	
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
Violencia de género y acoso sexual o por razón de sexo	

- 8- Qué haría usted para que la empresa mejore en materia de igualdad. Responde sobre las acciones que usted implantaría para que no haya discriminación en la empresa.
- _____

6.3.4. Motivación de la pregunta y su escala de medición

P1- Género del encuestado, con dicha pregunta se pretende segmentar a la plantilla para conocer las diferencias que pudieran existir a la hora de contestar al cuestionario una mujer o un hombre. Es una pregunta abierta y de escala nominal.

P2- Edad del encuestado, con dicha pregunta se desea conocer que influencia tiene la implantación de un plan de igualdad en función la edad. Es una pregunta abierta y de escala ordinal.

P3- implantación del plan de igualdad, con dicha pregunta se pretende conocer si está o no de acuerdo el encuestado de implantar un plan de igualdad en Tourist Golden. Esta formulada con opciones de respuesta cerrada y de escala nominal dicotómica.

P4- En relación a dicha pregunta, se desea conocer si el encuestado esta concienciado con el tema de igualdad. Es una pregunta filtro, en la que el encuestado si responde “si” pasaría a responder la pregunta 5 y si responde “no” saltaría a responder la pregunta 6. Está formulada con opciones de respuesta cerrada y de escala nominal dicotómica.

P5- Se pretende conocer el grado de satisfacción que muestra el encuestado, tras haber tenido la experiencia de haber trabajado en una empresa donde el tema de igualdad de género es importante. Dicha pregunta está formulada con opciones de respuesta cerrada y de escala likert.

P6- Con dicha pregunta se desea conocer la importancia que tiene para el encuestado el tema de igualdad, con ella sabremos si su opinión es positiva o negativa y el porqué de la misma. Es una pregunta semicerrada y de escala nominal dicotómica.

P7- Con dicha pregunta, se pretende conocer la importancia que el encuestado tiene sobre las diferentes áreas que debe componer un plan de igualdad en la empresa. Esta formulada con opciones de respuesta cerrada y de escala de suma constante, en la que la suma de todos los porcentajes debe de ser 100.

P8- En relación a dicha pregunta, se pretende saber las acciones que propone la plantilla de la empresa para establecer un entorno laboral igualitario. Para ello se le ha formulado una pregunta abierta y de escala nominal, la cual, se le deja libertad al encuestado que responda lo que crea él conveniente en relación al tema de igualdad y de qué manera la empresa puede mejorar en dicho tema.

6.3.5. Muestra

Nuestro público objetivo, al cual va dirigido el estudio, es a las 115 personas entre mujeres y hombres que compone la empresa. Por tanto, toda la información que deseamos recopilar la obtendremos una vez que todos los miembros de la empresa hayan contestado al cuestionario generado por Tourist Golden.



7 Referencias

- Cerón, L. d. (27 de Marzo de 2017). *igualdad y conciliación*. Obtenido de igualdad y conciliación: <https://brizas.wordpress.com/category/acciones-positiva/>
- Comisión Europea: Dirección General de Empleo, R. L. (1998). «*100 palabras para la igualdad*» *Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Obtenido de Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres: https://www.google.es/search?q=%C2%AB100+palabras+para+la+igualdad%C2%BB+Glosario+de+t%C3%A9rminos+relativos+a+la+igualdad+entre+mujeres+y+hombres&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab&gfe_rd=cr&ei=XuYWWdjMAbSp8wegi4EQ
- Concilia+. (2017). *www.euskadi.eus/*. Obtenido de *www.euskadi.eus/*: http://www.euskadi.eus/web01-a2concil/es/contenidos/informacion/conc_medidas/es_info/que_son_medidas.html
- Culturas”, S. T. (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*. Obtenido de Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>
- EUR-Lex. (2010). *Glosario de las síntesis*. Obtenido de Glosario de las síntesis: http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/equal_treatment.html?locale=es
- González, S. M. (17 de noviembre de 2004). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. Obtenido de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral: http://www2.ulpgc.es/descargadirecta.php?codigo_archivo=22044
- igualdad, T. p. (s.f.). *Segregación horizontal*. Obtenido de Segregación horizontal : <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/glosario/item/114-segregacion-horizontal>
- Justicia, C. E. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Obtenido de Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf
- Maleta Pedagógica, U. e. (s.f.). *Segregación sexual vertical y horizontal*. Obtenido de Segregación sexual vertical y horizontal: <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=20>

Ministerio de Sanidad, S. S. (23 de Octubre de 2012). *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Obtenido de Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: <https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

Ministerio de Sanidad, S. S. (17 de Noviembre de 2016). *Mujeres y hombres en España*. Obtenido de Mujeres y hombres en España: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/MujeresHombresEspana/docs/mujeresyhombres2016.pdf>

Ministerio de Sanidad, S. S. (2017). *Empresas Asesoramiento para la Igualdad*. Obtenido de Empresas Asesoramiento para la Igualdad: <http://www.igualdadenaempresa.es/faq/home.htm#q09>

Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, S. S. (Junio de 2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Obtenido de Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo: https://www.google.es/search?q=Manual+de+referencia+para+la+elaboraci%C3%B3n+de+procedimientos+de+actuaci%C3%B3n+y+prevenci%C3%B3n+del+acoso+sexual+y+del+acoso+por+raz%C3%B3n+de+sexo+en+el+trabajo&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab&gfe_rd=cr&ei=1OMWWaP

Toral, C. (28 de Enero de 2014). *Un proceso de selección igualitario*. Obtenido de Un proceso de selección igualitario: <http://donesdempresa.cat/un-proceso-de-seleccion-igualitario/>

Trabajo, O. I. (2017). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Obtenido de C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100): http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Wikipedia. (s.f.). *Techo de cristal*. Obtenido de Techo de cristal: https://es.wikipedia.org/wiki/Techo_de_cristal

Constitución Española: <https://www.boe.es/>

(Extraído del material “Aclarando algunas dudas sobre Planes de igualdad” Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía Junio, 2011)

Población (españoles/extranjeros): INE: Base de datos. Consulta el 3 de mayo de 2017. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/I0/&file=02002.px>

tasa de actividad: INE: Base de datos. Consulta el 3 de mayo de 2017. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4734>

tasa de ocupación: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades: consulta 3 de mayo de 2017. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasOcupacion.htm>

Desempleo: INE: Base de datos. Consulta el 3 de mayo de 2017. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

Usos de tiempo (Conciliación): Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades: consulta 3 de mayo de 2017. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>

Tipo de contrato: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades: consulta 3 de mayo de 2017. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Contratacion.htm>

Salarios: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades: consulta 3 de mayo de 2017. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Salarios.htm>

Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación colectiva. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Junio 2015