

IMPACTO DE LA LEY DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS ANDALUZAS*

LINA GALVEZ MUÑOZ

*Profesora Titular de Historia e Instituciones Económicas
Dpto. Economía, Mét. Cuantitativos e Historia Económica
Universidad Pablo de Olavide*

MAURICIO MATUS LÓPEZ

*Profesor Ayudante Dpto. Economía, Mét. Cuantitativos e Historia Económica
Universidad Pablo de Olavide*

EXTRACTO

Palabras claves: Igualdad, ley de igualdad, planes de igualdad, impacto

En 2007 se aprobaron dos iniciativas legales que buscaban eliminar las discriminaciones por sexo; la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y la *Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Pasados más de tres años desde el inicio de su aplicación, se ha hecho necesario evaluar el impacto de estas leyes en el mercado laboral. Para ello se realizó una encuesta a personas asalariadas en Andalucía, se realizaron reuniones con delegados/as sindicales y se llevaron a cabo entrevistas a personal directivo de empresas con actividad en Andalucía. Los resultados muestran que la percepción de igualdad en las empresas es positiva, aunque menos entre las mujeres. La difusión y la valoración de las leyes son también positivas, pero el desarrollo de los planes de igualdad parece ir lento. Entre los principales obstáculos que detectan las direcciones de empresa para avanzar en igualdad y cumplir con la ley destaca la corresponsabilidad del resto de la sociedad, familias y Administración, y los problemas surgidos en la plantilla a causa de la concreción y de la flexibilidad horaria.

ABSTRACT

Key words: Equality, Equality law, Equal treatment plans, impact

In 2007 two legal initiatives were approved which seek to eliminate gender discrimination. The Organic Law 3/2007 Equality Between Women and Men and the 12/2007 Law to promote Equal Treatment for Men and Women in Andalucía. After three years since their application, there is a need to evaluate the impact of these laws in the labour market. In order to achieve this, different Andalusian workers were interviewed, meetings with Trade Union delegates were organised and certain directives from different companies were also interviewed. The result shows that the perception about equal treatment in the companies is somehow positive, but less among women. The dissemination and value of the laws in this respect are also positive, but the development of equal treatment plans seems to be quite slow. Among key obstacles within the company management or among leading roles is to reach better equality and fulfil the law, we highlight the responsibility of society, families and Administration and of course those problems with the staff and their timing flexibility.

* El presente artículo es parte del estudio "*Impacto de la Ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas andaluzas*", desarrollado en 2009 desde la Fundación de Estudios Sindicales de Comisiones Obreras de Andalucía y financiado por el Consejo Económico y Social de la Junta de Andalucía.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. METODOLOGÍA
3. EL IMPACTO DE LA LEY Y PLANES DE IGUALDAD
 - 3.1. Igualdad en las empresas
 - 3.1.1. Discriminación salarial
 - 3.1.2. Techo de cristal
 - 3.2. Impacto de la Ley y los Planes de Igualdad
 - 3.2.1. Ley de Igualdad
 - 3.2.2. Planes de Igualdad
4. LA PERSPECTIVA EMPRESARIAL
 - 4.1. Corresponsabilidad social
 - 4.2. Gestión de recursos humanos
 - 4.3. Problemas específicos
5. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

En Andalucía, sólo el 26,8% del trabajo remunerado fue realizado por mujeres y el 73,2% por hombres (en 2002¹). Según la Encuesta de Población Activa, el año de la encuesta, la tasa de actividad de los varones andaluces era más de 20 puntos superior al de las mujeres (68,3% y 46,2% respectivamente) y la tasa de empleo con jornada parcial era más de seis veces mayor para las segundas (5,1% en los hombres y 25,9% en las mujeres)². En remuneraciones la situación era igualmente discriminadora; el salario medio de las mujeres en 2005 era un 31,5% menor con respecto al de los hombres³.

Esto no sólo supone una fuente de discriminación para con las mujeres sino una pérdida neta de bienestar para la sociedad. Por una parte, se está mermando la capacidad productiva de las mujeres, que están en torno al 60% de las y los nuevos licenciados universitarios y que obtienen tasas de idoneidad superiores. Y por otra parte, los problemas derivados de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las mujeres ha derivado en una caída de las tasas de fecundidad por debajo de la tasa de reemplazo. Con una tasa de fecundidad de 1,4 hijos/as por mujer en edad fértil nos encontramos con un modelo socio-económico insostenible.

Con el objetivo de intervenir en el mercado de trabajo para promover la igualdad entre mujeres y hombres se aprobó en 2007 la *Ley Orgánica 3/2007*

¹ Gálvez L., Rodríguez P. y Domínguez M.: "Work and time use by gender in European welfare systems", *Feminist Economics*, 17 (4), 2nd special issue on Unpaid Work, Time Use, Poverty, and Public Policy, Routledge, 2011.

² Salvo que se diga lo contrario, las citas de esta fuente se refieren a los segundos trimestres de cada año.

³ Muestra Continua de Vidas Laborales, INE, 2005.

para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Dos años después se llevó a cabo el presente estudio que tuvo como objetivo realizar un análisis del impacto de las leyes. Se realizó un diagnóstico de la situación en temas de igualdad de las personas empleadas en Andalucía, se analizaron problemáticas con delegados/as sindicales y se analizó la perspectiva empresarial en esta materia.

Los resultados se presentan en dos partes. En la primera parte se analizan dos puntos: la percepción de igualdad de los trabajadores/as en las empresas andaluzas y la valoración de la Ley de Igualdad y los Planes de Igualdad en las empresas.

En la segunda parte se analizan los resultados obtenidos de las entrevistas a las direcciones de empresas, principalmente de recursos humanos, acerca de los problemas que enfrentan a la hora de cumplir con la ley o ampliar las medidas a favor de la igualdad. El artículo finaliza con una serie de conclusiones generales.

Al año de aprobarse la ley la crisis financiera se trasladó al mercado laboral y en sólo dos años, 2007 a 2009 se perdieron 1,47 millones de puestos de trabajo, la mayoría en el sector de la construcción, y por tanto, masculinos⁴.

Esta realidad debe tenerse en cuenta a la hora de analizar los resultados obtenidos en este estudio. Es de suponer que las percepciones recabadas de trabajadores y trabajadoras sean pesimistas, dando mucho más importancia al empleo que a cualquier otro problema. Por lo tanto, las conclusiones deben interpretarse desde un punto de vista conservador⁵.

2. METODOLOGÍA

La información primaria de este estudio se recabó a través de tres métodos: a) encuesta a personas empleadas en Andalucía, b) entrevistas al personal directivo de empresas ubicadas en Andalucía y c) grupos de discusión con representantes sindicales.

La Encuesta de Igualdad y Conciliación estuvo dirigida a personas de dieciséis años o más, en situación de ocupados como asalariados en el mercado de trabajo andaluz. Se llevó a cabo telefónicamente, en septiembre de 2009. El tipo de muestreo fue estratificado aleatorio con afijación uniforme, utilizando

⁴ Para un análisis del impacto de la crisis entre mujeres y hombres, ver Gálvez, L. y Torres, J., *Desiguales: Mujeres y hombres en la crisis financiera*, Icaria, Madrid, 2010.

⁵ Pese a ello, el porcentaje que mencionaba "Problemas relacionados con la mujer" entre los tres principales de España ya había disminuido desde 0,4% en 2005 a 0,2% en 2007. En 2010 aún se mantenía en este último nivel. Indicadores del Barómetro, CIS, varios años.

como variable de estratificación el sexo de la persona encuestada y un mínimo para tres tramos de edad. La muestra, compuesta de mil observaciones, tuvo un error muestral del 3,1% .

Se llevaron a cabo 15 grupos de discusión con delegados/as sindicales, cinco en empresas industriales, cinco en empresas de comercio y cinco en empresas de hostelería. Tuvieron una duración media de 90 minutos aproximadamente y en ella participó una media de 5 delegados/as por grupo. La discusión fue estructurada a priori, con base en el siguiente esquema: i) situación y percepción general de la empresa, ii) situación específica y percepciones en el ámbito de conciliación de la vida laboral y familiar en sus empresas, iii) situación y perspectivas relacionadas con planes de igualdad en sus empresas. Estas reuniones se llevaron a cabo durante entre julio y octubre de 2009.

Las entrevistas a personal directivo se realizaron a gerentes generales y/o gerentes de recursos humanos de empresas con actividad en Andalucía, con una plantilla de más de 50 trabajadores/as. Fueron en total 12 entrevistas, cuatro en industria, cuatro en comercio y cuatro en hostelería. Tuvieron una duración media de 60 minutos y se llevaron a cabo entre septiembre y noviembre de 2009. Las entrevistas se estructuraron en dos bloques: i) situación actual de la empresa en términos de igualdad ii) principales barreras detectadas para avanzar en este ámbito.

3. EL IMPACTO DE LA LEY Y PLANES DE IGUALDAD

En este apartado se presentan los resultados relativos a la situación de igualdad percibida por las personas asalariadas en Andalucía. Particularmente se evalúa la discriminación percibida en las retribuciones y en la composición directiva por sexos. En una segunda parte se evalúa el conocimiento y la valoración de las Leyes de Igualdad y los Planes de Igualdad en las empresas.

3.1. Igualdad en las empresas

La percepción mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras andaluzas es que existe un trato igualitario para hombres y mujeres en sus empresas; el 69% respalda esta afirmación. Sin embargo, todavía el 20,4% afirma lo contrario; que existe un trato discriminatorio a favor de los hombres en su lugar de trabajo⁶.

Por sexo, las mujeres asalariadas tienen una percepción peor que los varones; el 23,2% de ellas considera que en sus empresas no existe un trato igualitario, en cambio en los hombres este porcentaje alcanza al 18,3%.

⁶ El restante 10,2% no responde.

PERCEPCIÓN DE IGUALDAD DE TRATO EN LA EMPRESA

| | Total | Mujeres | Hombres |
|--------------------------------|-------|---------|---------|
| Existe un trato igualitario | 69,0% | 68,3% | 69,5% |
| No existe un trato igualitario | 20,4% | 23,2% | 18,3% |
| No sabe o no responde | 10,6% | 8,5% | 12,2% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta de Igualdad y Conciliación 2009. Elaboración propia.

Estos resultados confirman que la desigualdad de género no es percibido como uno de los principales problemas de la población pese a existir bastante evidencia empírica de su importancia y sus repercusiones⁷.

Con el objetivo de contrastar estas diferencias, se preguntó a las personas encuestadas acerca de dos problemáticas en las que se hacen evidentes las desigualdades: salarios y segregación horizontal y el techo de cristal o segregación vertical.

3.1.1. Discriminación salarial

La información estadística y numerosos estudios demuestran que existen diferencias significativas entre los salarios de mujeres y hombres. En términos agregados o valorados por hora trabajada, las mujeres perciben menores retribuciones salariales que los hombres.

De forma agregada, las mujeres perciben una remuneración menor porque desarrollan empleos con jornadas más cortas. La tasa de jornada parcial entre las mujeres andaluzas es del 27,4% y la de los varones del 5,1%. Cabe señalar que esto no es fruto de una elección libre, ya que el 30,3% de las que tienen este tipo de jornada desearía trabajar más horas pero no lo puede hacer debido a sus obligaciones familiares (trabajo doméstico). En el caso de los hombres este motivo sólo alcanza al 3,7% de los casos⁸.

Por hora trabajada las mujeres perciben aproximadamente un 15% menos de retribución que los hombres, con características similares (edad, educación, contrato, etc.)⁹. Una de las principales explicaciones se debe a una fuerte segregación horizontal, que impide la incorporación femenina a sectores mejor remunerados. Esta tendencia no sólo no disminuye pese a la mayor incorporación laboral de las mujeres en las últimas décadas, y particularmente desde la mitad

⁷ Para revisar la evidencia de las diferencia laborales entre mujeres y hombres, ver Cebrián, I. y Moreno, G.: "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español", *Economía Industrial*, núm 367, 2008, págs 121-137.

⁸ Se definen obligaciones familiares como el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores y otras obligaciones familiares o personales. EPA, INE, 2009.

⁹ De la Rica, G.: "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España, 1995-2006", en Villar, A. (dir), *Mujeres y mercado laboral en España*, Bilbao: Fundación BBVA, 2010.

de los años noventa¹⁰. No obstante, aún separando el efecto de la segregación ocupacional más evidente, queda casi la mitad de la brecha salarial sin explicar¹¹.

En la encuesta que aquí se presenta se confirman los resultados; las asalariadas tienen una remuneración media menor que los hombres. El 81% de las mujeres encuestadas en este estudio reconoció tener una retribución bruta mensual inferior a mil quinientos euros, mientras que en el caso de los hombres, sólo el 69,4% de ellos se encuentra en este tramo de ingresos.

No obstante, cuando a las personas entrevistadas se les preguntó si creían que los hombres recibían mayores retribuciones por el hecho de ser varones, ambos sexos respondieron negativamente en la mayoría de los casos. Tres de cada cuatro personas entrevistadas respondió estar en desacuerdo con esta afirmación (76,4%) y sólo un 11,8% afirmó que en sus empresas se produce esta discriminación¹². Las percepciones son algo peores para las mujeres; un 14% considera que existe discriminación (un 10,2% de los hombres).

PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN LA EMPRESA EN FAVOR DE LOS HOMBRES

| | Total | Mujeres | Hombres |
|---------------------------|-------|---------|---------|
| Si, existe discriminación | 11,8% | 14,0% | 10,2% |
| No existe discriminación | 76,4% | 73,5% | 78,6% |
| No sabe o no responde | 11,8% | 12,5% | 11,2% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta de Igualdad y Conciliación 2009. Elaboración propia.

De esta forma, existe una importante diferencia entre las percepciones y la evidencia empírica, de manera que las desigualdades de retribuciones entre mujeres y hombres no parecen ser percibidas como una discriminación entre las personas encuestadas.

Los resultados de la encuesta no permiten comprobar cuáles son las causas de esta diferencia. Sin embargo, las reuniones con delegado/as sindicales da luz sobre una posible explicación, que vendría determinada por la dificultad de las asalariadas para identificar que están sujetas a una serie de discriminaciones de tipo indirecto. Es decir, discriminaciones que no afectan al salario base sino más bien a la estructura y naturaleza de los complementos o pluses. Por ejemplo, los pluses por horas extras, por antigüedad, horarios nocturnos, etc.,

¹⁰ Ver Otero, M. y Gradin, C.: "Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial", Hacienda Pública Española, num. 159, 2001, págs. 163-190. Más reciente, Cebrián, I. y Moreno, G. (2008). op .cit.

¹¹ Ver Del Río, C. y Alonso-Villar, O.: "Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios", Documentos de Trabajo, núm 2, Universidad de Vigo, 2007. También Gradin, C. y del Río, C.: "Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: un análisis por subgrupos poblacionales", Papeles de Trabajo, 6/08, Instituto de Estudios Fiscales, 2008.

¹² El 11,8% restante no sabe o no responde.

normalmente favorecen a varones ya que la carga de trabajo doméstico impide a las mujeres optar a estas modalidades¹³.

3.1.2. Techo de cristal

El “techo de cristal” o segregación vertical es un tipo de discriminación que impide a las mujeres acceder a puestos y categorías superiores. Al respecto existe suficiente evidencia internacional, así como nacional y autonómica¹⁴.

El mismo análisis anterior sobre salarios, muestra que las mujeres no acceden en similar proporción que los hombres a los cargos con mayores retribuciones del trabajo. Las estadísticas muestran que pese a que en término medio hay 1,3 varones por cada mujer ocupada, en el tramo de mayores salarios esta relación se cuadruplica hasta 5,6¹⁵.

Más directamente y vinculadas a las categorías ocupacionales, se tiene que sólo el 27% de los puestos de dirección, gerencia y jefatura en España son ocupados por mujeres¹⁶.

Los resultados de este estudio muestran que en casi una tercera parte, el 28% de las personas asalariadas trabaja en una empresa donde no existe ninguna mujer en puestos directivos. Las empresas donde trabajan los varones parece ser aún menos proclive ya que el 31,5% de los hombres reconoció que en su empresa no existen mujeres directivas.

MUJERES DIRECTIVAS EN LA EMPRESA

| | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------|-------|---------|---------|
| Si | 69,0% | 64,8% | 74,5% |
| No | 28,0% | 31,5% | 23,4% |
| No sabe o no responde | 3,0% | 3,7% | 2,1% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta de Igualdad y Conciliación 2009. Elaboración propia.

En las entrevistas con el personal directivo de las empresas andaluzas, llevadas a cabo en este estudio, se pudo comprobar la escasa representación de las mujeres en la jefatura de la administración. De un total de quince entrevistas, a

¹³ Carrasco, C. (ed): “Tiempos, trabajos y género”, Universitat 10, Barcelona, 2010.

¹⁴ Para un análisis estadístico y conceptual a nivel internacional ver Wirth, L., *Breaking through the glass ceiling: women in management*, International Labour Office, Geneva, 2001. Existe una actualización de las estadísticas en ILO, *Breaking through the glass ceiling. Update 2004*, Genova, 2004.

¹⁵ Tramo de 10 o más veces el salario mínimo interprofesional. Estadísticas de la Agencia Tributaria, 2008. La menor participación de mujeres en los cargos con pagos por productividad responde a este mismo fenómeno y a menor movilidad debido a la carga de trabajo doméstico. Para un análisis econométrico ver De la Rica, S., Dolado, J. y Vegas, R., “Performance pay and the gender wage gap in Spain”, Fedea, Monograph Annual Conference, Universidad Pompeu Fabra, 19-20 mayo, Barcelona.

¹⁶ Directores y jefes de explotaciones agrarias y directores y gerentes de establecimientos no agrarios, altos funcionarios de la Administración Pública, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales. EPA, INE, 2009.

la que asistieron veinte directivos/as de empresas, en seis de ellas no asistió ninguna mujer y en los casos en que participó alguna, su cargo era jefa de recursos humanos, que normalmente ejercía como departamento staff de otras gerencias. Sólo en un caso el cargo de dirección general era ocupado por una mujer.

3.2. Ley y Planes de Igualdad

La *Ley Orgánica 3/2006 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* tiene como principal objetivo “*hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural*”¹⁷. Para ello cuenta con un instrumento clave como son los Planes de Igualdad, definidos como “*un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*”, obligatorios para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as y voluntario para el resto¹⁸.

En los siguientes apartados se presentan los resultados relativos a las percepciones de la población asalariada en Andalucía acerca de la Ley y del efecto que ha tenido sobre mujeres y hombres. Asimismo, se analizan la valoración que estas personas realizan sobre los Planes de Igualdad y el estado de avance de los mismos en sus empresas.

3.2.1. Ley de Igualdad

La Ley de Igualdad ha promovido la incorporación de medidas a favor de una situación más igualitaria entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Un ejemplo de ello es el incremento que se ha producido en el porcentaje de convenios colectivos que incorporan cláusulas generales de igualdad de oportunidades en Andalucía; han pasado del 86,7% en 2005 al 96,8% en 2009¹⁹.

Según los resultados de este estudio, la Ley de Igualdad es conocida por la mayoría de la población asalariada andaluza. En concreto, el 77,1% asevera esto, y sólo un 20,9% dice no conocerla²⁰.

Contrariamente a lo que se podría pensar, son las mujeres las que menos conocen esta normativa; un 23,6% responde negativamente a esta pregunta,

¹⁷ Artículo 1, Ley Orgánica 3/2006.

¹⁸ Artículos 45 y 46, Ley Orgánica 3/2006.

¹⁹ Informes Anuales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, varios años.

²⁰ El 2% restante no sabe o no responde.

cifra que se sitúa en el 18,7% para los hombres²¹. No existe información en este estudio que permita identificar por qué una ley diseñada principalmente para combatir la discriminación de las mujeres, sea más conocida por los hombres. Sin embargo, en la ronda de entrevistas y en consulta con expertos, se han planteado dos posibles explicaciones.

La primera tiene que ver con los usos del tiempo y la falta de corresponsabilidad de los hombres en el hogar. Las horas de trabajo remunerado más las horas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados sin remunerar de las mujeres asalariadas, superan a las horas dedicadas por los hombres a estas actividades. La diferencia entre ambas se sustrae de otras como tiempo de ocio, deportes, ver televisión o leer periódicos, lo que da menos opciones a las mujeres para acceder a esta información²².

En segundo término, es posible que esta diferencia vaya asociada con la menor presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad (techo de cristal). Las personas con cargos directivos, de gestión y en definitiva, con personal a su cargo han tenido la obligación de informarse de estas leyes para realizar su trabajo y este segmento está menos representado por mujeres. No obstante, ninguna de estas dos explicaciones puede ser comprobada casual y empíricamente con los datos de este estudio.

En relación del impacto de la ley según sexo, tanto los hombres como las mujeres encuestadas piensan que favorece a ambos, aunque más a las primeras. El 68,3% de las personas encuestadas cree que el impacto de las leyes sobre la mujeres es positivo y otro 59,3% cree que el impacto sobre los hombres también lo es.

No obstante, un importante porcentaje piensa que la ley no tiene ningún tipo de impacto; el 29,5% cree que no tiene impacto sobre las mujeres y en el 37% que no lo tiene sobre los hombres.

IMPACTO DE LA LEY SOBRE MUJERES Y SOBRE HOMBRES

| | Total | Mujeres | Hombres |
|-------------------------|-------|---------|---------|
| Sobre mujeres | | | |
| Efecto positivo | 68,3% | 66,8% | 69,6% |
| Efecto negativo | 2,2% | 1,2% | 3,1% |
| Ni positivo ni negativo | 29,5% | 32,0% | 27,4% |
| Total | 100% | 100% | 100% |
| Sobre hombres | | | |
| Efecto positivo | 59,3% | 62,1% | 57,3% |
| Efecto negativo | 3,7% | 2,4% | 4,6% |
| Ni positivo ni negativo | 37,0% | 35,5% | 38,1% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta de Igualdad y Conciliación 2009. Elaboración propia.

²¹ El 74,9% de las mujeres conoce la ley frente al 78,8% de los hombres. Las respuestas no sabe o no contestan son el 1,5% y 2,4% respectivamente.

²² Encuesta de Empleo del Tiempo 2002/2003.

Las percepciones de efectos negativos sobre alguno de los dos sexos no supera el 5% en ninguno de los casos, sin embargo, son algo más frecuentes las respuestas entre las mujeres que señalan que la Ley puede ser negativa para los hombres (3,1%).

Entre las diferencias de respuestas según el sexo de la persona encuestada, se aprecia una cuestión interesante. Las personas tienden a valorar más favorablemente el impacto de la ley sobre el sexo contrario que sobre el propio. Así, el 69,6% de los hombres encuestados piensa que la ley es positiva para las mujeres, frente al 66,8% de las mujeres que piensa lo mismo. Por el contrario, el 62,1% de las mujeres piensan que es positiva sobre los hombres, pero sólo el 57,3% de los varones está de acuerdo con esta afirmación.

3.2.2. Planes de Igualdad

El principal problema para evaluar el avance de los planes de igualdad es que no existe un registro de ellos, ni nacional, ni autonómico donde se puedan consultar, ni tampoco existe la obligación de vincularlos a los convenios colectivos, lo que permitiría identificarlos en su publicación oficial.

Con estas limitaciones, la mayoría de las evaluaciones realizadas hasta la fecha se remiten a análisis conceptuales y jurídicos o a estudios de casos²³. En estos últimos, los resultados sobre los planes de igualdad muestran que sus contenidos son poco concretos y tienen vacíos importantes en temas cruciales como el de las remuneraciones indirectas²⁴. En general, existe una tendencia a justificar la discriminación por causas externas, lo que se traduce en una falta de medidas concretas, quedándose en una declaración de buenas intenciones²⁵.

Un análisis más amplio fue el llevado a cabo por el Instituto de la Mujer en 2009, que realizó una revisión de los convenios colectivos nacionales en busca

²³ Para un análisis de los contenidos legales que debe incluir un PI, ver Núñez-Cortés, P. y Velasco, T., "Cuestiones más controvertidas en la aplicación práctica de los planes de igualdad en la empresa", *Actualidad Laboral*, nro. 15 (2), 2009. En términos jurídicos se recomienda Sánchez, C. y Areta, M.: "La elaboración de los planes de igualdad: análisis práctico de la situación actual", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nro. 19, 2009. Entre los estudios de casos, ver Campos, G., Chica, M., Estrella, A. y Parras, N.: "Diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", en Molina, O. (ed): *Gestión Práctica de Planes de Igualdad*, Bomarzo, Albacete, 2009. Ver también el análisis de dieciocho casos en Gallardo, R., "Los nuevos planes de igualdad en la empresa: Un análisis de las primeras experiencias", *Revista de Derecho Social*, nro. 48, 2009, pp. 83-107.

²⁴ Saldaña Valderas, E., "El tratamiento del salario y los beneficios sociales en los planes de igualdad: insuficiencias y buenas prácticas", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nro. 108, 2011, pp. 85-113.

²⁵ Pérez del Río, T., "Diálogo social y negociación colectiva en Andalucía: una óptica de género. Los planes de igualdad en las empresas en el ámbito andaluz", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, vol. III, nro. 100, 2009, pp. 879-921.

de referencias a planes de igualdad²⁶. Sus resultados muestran que sólo un 6,5% del total de convenios mencionan alguna referencia a los planes de igualdad.

De esta forma, los estudios realizados hasta la fecha coinciden en dos puntos: a) la implementación de los planes de igualdad va lenta y en muchos casos con contenidos limitados y b) hay una carencia esencial en los medios para evaluarlos, ya que no existe un registro de los planes de igualdad ni la obligatoriedad de vincularlos a los convenios colectivos. En respuesta a esto último, las Comunidades Autónomas han comenzado a construir un registro de planes, pero sin obligatoriedad legal será difícil incorporarlos.

En el presente estudio se confirma la evidencia de una baja implementación de planes de igualdad así como un escaso conocimiento de parte de las personas asalariadas acerca de esto. Un 42,8% de las personas encuestadas reconoció que no sabía si su empresa estaba desarrollando un plan y otro 27,4% aseguró que no contaba con uno. Así, sólo el 23,4% de las personas señala que su empresa cuenta con un plan de igualdad ya desarrollado y otro 6,5% dice que se encuentra en proceso de elaboración.

Las cifras coinciden con la estimación del IAM basada en el análisis de convenios colectivos²⁷.

Las tasas no son muy distintas por sexo, aunque ligeramente mejores para las mujeres. De los varones, el 44% reconoce desconocer si existe un plan en su empresa y otro 26,2% dice que no tiene. Las tasas para las mujeres son del 41,2% y 28,9% respectivamente.

EXISTENCIA DE PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

| | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------|-------|---------|---------|
| Sí, tiene uno | 23,4% | 22,6% | 24,0% |
| Se está elaborando | 6,5% | 7,3% | 5,8% |
| No tiene | 27,4% | 28,9% | 26,2% |
| No sabe o no responde | 42,7% | 41,2% | 44,0% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta de Igualdad y Conciliación 2009. Elaboración propia.

Aunque no del todo comparable, otro estudio llevado cabo recientemente en Andalucía preguntaba acerca de la existencia de un “plan de conciliación” en la empresa. Los resultados resultan bastante similares: un 28,3% responde

²⁶ Añino, S., Aragón, J y Rocha, F., Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva, Instituto de la Mujer y fundación 1º de Mayo, Madrid, 2009. Una debilidad de la metodología es que no identifica aquellos planes de igualdad que no están vinculados a los convenios colectivos y tampoco permite analizar el contenido de los planes de igualdad mencionados en los convenios.

²⁷ El 6,5% de los convenios en los que se detectó al menos una referencia a planes de igualdad representan al 29,9% de los trabajadores afectados ya que la mayoría de estos son estatales y provinciales. Añino, S., Aragón, J y Rocha, F., op. cit.

afirmativamente, un 40,8% negativamente y un 30,8% no sabe o no responde²⁸.

Las respuestas sobre el plan de igualdad se corroboran con las entrevistas realizadas a empresariado y delegados/as sindicales. De quince empresas visitadas sólo tres tenían un Plan de Igualdad, todos configurados a nivel nacional y sólo uno incorporado en el convenio colectivo. En el resto de empresas había dos realidades, según estén obligadas o no a hacerlo.

Las empresas obligadas a hacerlo reconocieron estar en ello, aún como un compromiso pendiente o en fase de diagnóstico. En algunos casos se encontraba detenido en espera de retomarlo cuando comience la negociación del nuevo convenio.

En cuanto a las empresas que no tienen la obligación, el tema prácticamente no se ha planteado y en muchos casos no se tiene la intención de instaurar.

Esta realidad es sin duda preocupante, por cuanto la administración y los sindicatos han impulsado una serie de medidas y programas destinadas a formar a trabajadores y trabajadoras para promover estos planes, tales como el distintivo de igualdad²⁹.

Un segundo punto en el que indagó este estudio es cómo valoran las personas los planes de igualdad.

En Andalucía, los Planes de Igualdad gozan de una favorable percepción de parte de las personas asalariadas. Casi la mitad de las encuestadas señalaron que estos son muy útiles (48,1%) y dos de cada tres (66,6%) reconocieron alguna utilidad. De esta manera, sólo un 14,9% aseveró que eran irrelevantes³⁰.

En cuanto al sexo de la persona entrevistada, tanto hombres como mujeres los reconocen como muy útiles (45,6% y 51,3% respectivamente), aunque las percepciones de los varones son algo peores. El 17,5% de los asalariados piensa que los planes son irrelevantes, mientras que este porcentaje es sólo del 11,6% en las mujeres.

VALORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

| | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------|-------|---------|---------|
| Muy útiles | 48,1% | 51,3% | 45,6% |
| Poco o algo útil | 18,5% | 18,9% | 18,1% |
| Irrelevante | 14,9% | 11,6% | 17,5% |
| No sabe o no responde | 18,5% | 18,1% | 18,8% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Encuesta de Igualdad y Conciliación 2009. Elaboración propia.

²⁸ Asian, R. y Rodríguez, V., Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Hacia una guía de buenas prácticas, Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria, Sevilla, 2009.

²⁹ Las evaluaciones muestran que ha tenido un impacto escaso. Ver Castellano Burguillo, E., "El distintivo de Igualdad en la Empresa. A medio camino entre la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de la norma legal", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nro. 104, 2010, pp. 121-147. También Melero-Bolaños, R. y Ramírez-Sobrino, J., "El distintivo Igualdad en la Empresa: Una nueva certificación en igualdad de oportunidades", *Intangible Capital*, vol. 7, nro. 2, 2011, pp. 410-427

³⁰ Cabe señalar que el 18,5% no respondió esta pregunta.

De esta forma, contrasta la receptividad de la población asalariada al desarrollo de los planes de igualdad frente al escaso desarrollo de los mismos. En esta materia será necesario hacer una evaluación del rol del ente fiscalizador para el cumplimiento de la ley así como la efectividad de las medidas impulsadas por los sindicatos y la Administración, particularmente en las empresas sin obligación de implementar un plan.

4. LA PERSPECTIVA EMPRESARIAL

Los resultados de los anteriores apartados responden principalmente a la información recabada a través de la encuesta a personas asalariadas y de los grupos de discusión con delegados/as sindicales.

En cambio, en este apartado se presentan los resultados de las entrevistas con equipos directivos de quince empresas con actividades en Andalucía. El objetivo de estas entrevistas, de casi una hora de duración promedio, fue identificar los problemas y barreras que enfrentan las personas que componen la dirección empresarial a la hora de mejorar las condiciones de igualdad y conciliación de la plantilla, en el cumplimiento de las nuevas leyes y en la mejora de estas.

Las problemáticas señaladas por los equipos directivos se pueden agrupar en tres categorías: i) las relacionadas con la corresponsabilidad social, vale decir, con la interacción entre la empresa y los ámbitos sociales, familiares y públicos de las personas asalariadas, ii) las relacionadas con la gestión de los recursos humanos y iii) las problemáticas concretas en la implementación de medidas al interior de cada empresa.

4.1. Corresponsabilidad social

La eliminación de las desigualdades de género pasa por la corresponsabilidad de empresas, instituciones y sociedad (corresponsabilidad social). No basta con implementar medidas en sólo un ámbito, si no se acompañan de otras orientadas a apoyar los cambios en el entorno. El problema en algunos casos es que la normativa a favor de la conciliación muchas veces suele estar pensada como política de fomento del empleo más que como política que favorezca la armonización de los tiempos y condiciones entre las esferas pública y la privada³¹.

³¹ Campillo Poza, I., “Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España”, *Política y Sociedad*, vol. 47, no. 1, 2010, pp 189-213.

En cierta forma, esta es una de las cuestiones problemáticas mencionadas por las direcciones de empresa para la mejora de las condiciones de igualdad y conciliación en sus organizaciones. Concretamente se hace referencia a la descoordinación en los esfuerzos que vinculan distintos ámbitos de interacción: la empresa, la realidad social y familiar de las personas trabajadoras y la Administración y los servicios públicos.

En las interacciones empresa-familia, las personas entrevistadas señalan la pérdida de efectividad de algunas medidas conciliatorias al enfrentarse con las decisiones intra-hogar de las personas trabajadoras. Un ejemplo citado en varias reuniones tiene que ver con el permiso de paternidad.

Aunque en general este permiso es bien visto por los equipos directivos, que comprenden la importancia del mismo para mejorar la corresponsabilidad entre los roles masculinos y femeninos así como para alcanzar cuotas más igualitarias de responsabilidades por sexo, existe cierta reticencia debido a que en algunos casos no se utiliza con este fin sino que como una periodo de vacaciones. Vale decir, el permiso está bien diseñado y las personas que componen la dirección de las empresas, en su mayoría, lo respaldan. Sin embargo, les consta que en aquellos casos en que el hombre no desarrolla una labor compartida con su pareja en el trabajo doméstico y que no tiene la intención de hacerlo, dicho permiso sólo viene a implicar una ausencia laboral sin resultados en sus objetivos primarios y es posible que incluso se traduzca en una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados para las mujeres. Tal es la casuística, que una de las directoras entrevistadas señaló que alguna vez había sido el mismo beneficiario, el padre, el que había reconocido que usaría el permiso como viaje de vacaciones.

Otra problemática que surge de la interacción entre los ámbitos empresa-familia, mencionado en las reuniones con la direcciones de empresa tiene que ver con la presencia masculina mayoritaria en las negociaciones colectivas y los intereses que defienden, sesgados por género. La escasez de corresponsabilidad en el trabajo doméstico deja menos margen de tiempo a las mujeres para incorporarse en otras actividades, tales como la representación sindical. E hecho, en las reuniones llevadas a cabo con delegados/as sindicales, la distribución por sexos era claramente mayor para los hombres, encontrándose una mayoría de casos en los que no participaba ninguna mujer. Este fenómeno, señalan las direcciones de empresa, se traduce en que en la negociación colectiva, la ampliación de vacaciones, su flexibilidad o los bonos desplazan en prioridad a mejoras en medidas de conciliación e igualdad. Esto, porque son las mujeres las que mal-concilian, pero los hombres los que negocian.

El conjunto de las problemáticas que surgen de la contradicción entre el sentido de las intenciones del legislador y las decisiones individuales en desigualdad de poder al interior del hogar entre mujeres y hombres, son percibidas

por las direcciones de empresa como un rol injusto que no les corresponde desarrollar. Dicho de otra manera, existe cierta percepción de que el legislador está utilizando a las organizaciones empresariales para cambiar la sociedad, cuando este objetivo se correspondería mas adecuadamente con medidas dirigidas al ámbito privado del núcleo básico de convivencia.

Un segundo ámbito de la corresponsabilidad social que reclaman las direcciones de empresa es el relativo a la actuación de las Administraciones y particularmente de la disponibilidad y dotación de servicios públicos³². En este caso, las direcciones señalan las contradicciones en las medidas de flexibilidad que se les exige a las empresas, mientras que en términos de prestación de servicios públicos se mantiene la rigidez. Uno de los ejemplos más mencionados en este sentido tiene que ver con la reducida disponibilidad horaria de colegios infantiles y guarderías y la amplitud de jornada de los establecimientos comerciales. Según las personas entrevistadas, no existe un horario de los servicios públicos que permita que personas con cargas familiares puedan realizar jornadas continuas de tarde, lo que genera incentivos para la contratación parcial y limita la proporción de mujeres (que se hacen cargo casi en exclusividad del trabajo de cuidados) con menores.

4.2. Gestión de recursos humanos

Los cambios en el mercado de trabajo han presionado a los equipos directivos de recursos humanos a ampliar sus competencias y tareas, pero parece ser que no se han visto dotados en igual proporción de recursos adicionales. En muchas organizaciones esta gerencia continúa siendo una unidad que pese a tener la misma categoría que otras gerencias, realiza una labor subordinada, con menor tamaño y vinculada fundamentalmente a la gestión de nóminas y de permisos. Esto sobrecarga al personal directivo de estas áreas, que se ven abocados a solucionar de forma temporal los problemas que surgen día a día, pero tienen serias limitaciones para confeccionar una planificación de largo plazo en esta materia o elaborar medidas innovadoras.

En esta problemática se han reconocido dos tipos de empresas. Las que venían incorporando mujeres a su plantilla desde hace años, de forma que hoy ya se encuentran feminizadas y las que la participación femenina sigue siendo escasa.

En las primeras es frecuente que no se haya realizado en su momento una planificación de largo plazo de recursos humanos, es decir, una estrategia de gestión que sea compatible con el ciclo de vida de las mujeres. Las empresas

³² La necesidad de servicios públicos coincide con otros estudios. Ver Ballesteros, E.: "Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de la equidad en el ámbito laboral", Cuadernos de relaciones Laborales, nro. 28 (1), 2010, págs. 133-150.

comenzaron contratando mujeres jóvenes y sin cargas, pero hoy en día éstas han comenzado a desarrollar una vida familiar que les exige conciliar horarios. Así, las direcciones se han visto obligadas a elaborar estrategias rápidas que les permitan seguir funcionando y satisfacer las demandas de su plantilla, pero que no consideran el origen de los cambios.

Un segundo grupo de empresas son aquellas que tienen una escasa participación femenina en sus plantillas y las pocas que la integran lo hacen en labores de administración o no tienen personas a su cargo. En algunos casos estas empresas no están prestando demasiada atención a lo que significa la incorporación de las mujeres y la nueva legislación, básicamente porque aun no les afecta de manera importante. No obstante, no parecen considerar que las responsabilidades familiares van a ir involucrando cada vez más a los hombres y que la incorporación de la mujer va ir extendiéndose a otros sectores.

Otra de las problemáticas relacionadas con la gestión de recursos humano a la hora de implementar una perspectiva de género en sus políticas de personal es que muchas veces la gestión está descentralizada y las decisiones recaen en cargos intermedios. El sector donde ocurre esto con mayor frecuencia parece ser el de hostelería, en el que los jefes de cada área (servicio de habitaciones, restauración, recepción, mantenimiento, etc.) tienen un peso determinante en la contratación y ascenso del personal a su cargo.

En la mayoría de los casos, las personas que ocupan estos cargos han sido designados por el conocimiento que tienen del área, pero no necesariamente tienen conocimientos en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación. Así, aunque la dirección de recursos humanos esté plenamente concienciada en materia de igualdad, su acción puede verse condicionada por la decisiones que se tomen en las respectivas áreas de producción.

4.3. Problemáticas específicas

Además de los problemas más generales mencionados en los dos apartados anteriores, existen algunos más concretos y específicos relacionados con la implementación de medidas a favor de la igualdad, de los que se destacan tres: la implementación de la concreción horaria, problemas en la flexibilidad de horarios y fomento de la formación.

La *concreción horaria* es posiblemente el instrumento que más recelo y problemas ha ocasionado entre los directores y directoras de personal, principalmente en aquellos rubros que atienden al público durante todo el día (hostelería y comercio).

Según las direcciones entrevistadas, existen dos grandes barreras que perjudican la adopción de esta medida. La primera se refiere a la solicitud simultánea de este derecho en un centro de trabajo que debe atender público de

mañana y tarde. Según señalan las direcciones, las primeras solicitudes fueron otorgadas sin muchos problemas, pero cuando su demanda fue más abundante se produjo una descoordinación de horarios. Las concreciones apuntan normalmente a concentrar la jornada en horario de mañana, lo que deja con menos personal a la jornada de tarde. Estudios de algunas empresas mostraban cómo había caído la productividad de la mañana a la vez que ocurría lo contrario de tarde.

Así, las empresas más feminizadas decidieron controlar este derecho a través de dos medidas: otorgar incentivos a aquellas personas que teniendo concreción horaria quisieran trabajar en turno de tarde y obligando a otras a tener alguna de las jornadas reducidas por la tarde.

Sin embargo surgió otro problema que no sido del todo solucionado y éste tiene que ver con el clima laboral. Las personas que no tienen el derecho a solicitar la concreción horaria se quejan de la injusticia de tener que desarrollar solamente las jornadas más complicadas (de tarde y fin de semana) ya que las de mañana han sido asignadas a las que tienen menores a cargo. A esto se agrega que estas personas son las más antiguas de la empresa y sienten que se ha vulnerado una suerte de “histórico de derechos” que consideran ganado justamente.

Otra de las problemáticas específicas tiene que ver con la *flexibilización de horarios*. Una de las principales limitaciones argumentadas por las direcciones de empresa para no ampliar la flexibilidad horaria tiene que ver con el cumplimiento de horarios comerciales y con la apertura autorizada de domingos y festivos.

En hostelería, determinados servicios como desayunos, almuerzos y cenas se comienzan a prestar a una hora fija y en comercio, la apertura y el cierre debe ceñirse a lo establecido. Así, las direcciones de empresa señalan que estas características inherentes a su actividad les impide adoptar jornadas continuas en algunos puestos y que ello sólo sería posible incrementando la plantilla y reduciendo los márgenes. No obstante, cabe señalar que existen excepciones y en algunas de las empresas entrevistadas sí se ha logrado implementar políticas de jornadas continuas en centros con atención de público.

Por último, aunque directamente vinculada con la igualdad, se identifica otra problemática que suele afectar más a mujeres que a hombres. Esta es la falta de interés percibida por la dirección empresarial de parte de las plantillas para asistir a cursos de *formación*. Aún cuando éstos sean gratuitos.

El presente estudio no estuvo dirigido a buscar la causa de este aparente desinterés, pero sí logro identificar una escasa conciliación de la vida familiar con los procesos formativos ya que en gran parte de las empresas, la formación no se realiza en horario de trabajo sino fuera de él.

Las empresas suelen argumentar que los cursos los paga la empresa, así como las horas que dedican a éstos. Sin embargo, los cursos suelen ser fuera

del horario laboral. De manera que dificulta el acceso a quienes asumen responsabilidades familiares y personales (principalmente mujeres).

5. CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación fue realizar una evaluación del mercado de trabajo en Andalucía después de la aprobación de la Ley de Igualdad Nacional y la autonómica. Particularmente, se analizaron las percepciones de las personas trabajadoras sobre la situación actual en sus empresas, la valoración de las Leyes y de los Planes de Igualdad y el avance de estos últimos. Además, se identificaron las principales problemáticas desde el punto de vista empresarial en esta materia.

Los resultados indican que existe una valoración positiva de la situación de igualdad en las empresas en Andalucía. Mujeres y hombres rechazaron mayoritariamente la afirmación de que los varones disfrutaban de mejores condiciones de trabajo debido a su sexo, lo que contrasta con la evidencia empírica. La respuesta a esta disonancia es posible que se encuentre en que las desigualdades no son percibidas como tales debido a que muchas de ellas se manifiestan de forma indirecta.

En segundo lugar cabe destacar la positiva valoración de mujeres y hombres acerca de las Leyes de Igualdad y de los Planes de Igualdad. La mayoría de ellos y ellas reconocen estas iniciativas como útiles y necesarias.

En tercer lugar, pese a que los Planes de Igualdad son valorados favorablemente por la población trabajadora, el conocimiento acerca del avance de ellos es escaso. Más de dos quintas partes de las personas encuestadas desconocen si existe o si se está desarrollando uno en su empresa. Esta evidencia corrobora lo que algunos estudios han venido a concluir: primero, que su avance va más lento de lo esperado y segundo, que es necesario establecer algún mecanismo que permita evaluar el avance y contenido de estos planes, ya sea un registro o la obligación de vincularlos a los convenios colectivos.

En cuarto lugar, la mayoría de las direcciones de empresa están concienciadas de la necesidad de mejorar la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo identifican una serie de problemáticas a la hora de llevar a la práctica la implementación de la ley o medidas adicionales. Señalan que existe una falta de corresponsabilidad social en el ámbito familiar e institucional que resta eficacia a las medidas del ámbito laboral. Asimismo, destacan como problemas específicos los relativos a la flexibilización de la jornada y la concreción horaria.