



**Universidad
Zaragoza**

Trabajo Fin de Grado

Planes de igualdad desde la perspectiva del desarrollo
sostenible para la Agenda 2030

*Equality plans from the perspective of sustainable
development for the 2030 Agenda*

Autor

Virginia Borraz Lambán

Director

María Esther López Rodríguez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo / Universidad de Zaragoza

AÑO 2020

PRÓLOGO:

Un osado e indomable escritor británico, perseguido, apaleado y encarcelado por la sociedad por romper con los estereotipos reinantes de la época decía así:

*“El acto de bondad más pequeño vale más que la intención más grandiosa”
(Oscar Wilde)*

Es por ello que hoy quisiera agradecerle a mi directora del Trabajo de Fin de Grado María Esther López Rodríguez la paciencia, esmero y cariño que ha depositado en mí a lo largo de este año académico 2020.

Tras un duro año de vaivenes, de situaciones adversas y de mucho crecimiento y desarrollo personal, hoy pongo fin a una etapa, cerrando un ciclo para poder dar la bienvenida a otro nuevo con plena ilusión.

Durante todo este arduo proceso, han sido muchas las personas sobre las que me he sustentado y a las que hoy quisiera agradecer, compañeros, amigos, familia y en especial a mis abuelos por ser quienes conforman mi luz, mi guía y mi brújula en el camino.

Mención especial a mis padres, José Antonio y Raquel, por el amor y apoyo incondicional que me han entregado a lo largo de estos cuatro años.

A todos ellos mi más sincero agradecimiento.

“El mundo se define en masculino, y el hombre se atribuye la representación de la humanidad” (Sau Sánchez, 2000, pág. 259)

Elaborado por Virginia Borraz Lambán

Dirigido por María Esther López Rodríguez

Presentado para su defensa en la convocatoria de junio de 2020

Número de palabras: 15.999 palabras.

RESUMEN:

La lucha por el empoderamiento de la mujer como motor de cambio es una cuestión que define la época contemporánea, esta lucha está presente a nivel mundial e implica el despertar de un sentimiento colectivo de sororidad¹ que hasta entonces permanecía adormecido y relegado cultural, institucional y políticamente.

Este empoderamiento se ha convertido en un proyecto con miras al futuro por el que abogan organismos de diferentes ámbitos territoriales para reconocer a las mujeres los mismos derechos fundamentales de los que vienen disfrutando la otra mitad de la población mundial, los hombres.

El propósito del presente trabajo es contribuir a elevar la igualdad de género a las sendas del desarrollo sostenible, a través de un análisis sobre los planes de igualdad partiendo de las actuaciones realizadas por el Grupo PSA.

Palabras clave

Empoderamiento, igualdad de género, desarrollo sostenible, estereotipos, planes de igualdad.

ABSTRACT:

The struggle for the empowerment of women as an engine of change is a defining issue of contemporary times. This struggle is present worldwide and involves the awakening of a collective feeling of sorority that until then remained dormant and culturally, institutionally and politically relegated.

This empowerment has become a forward-looking project by which organizations from different territorial areas advocate for the recognition of the same fundamental rights for women as those enjoyed by the other half of the world's population, men.

The purpose of this work is to contribute to elevating gender equality to the paths of sustainable development, through an analysis of equality plans based on the actions carried out by the PSA Group.

Keywords

Empowerment, gender equality, sustainable development, stereotypes, equality plans.

¹ Relación de solidaridad entre las mujeres, especialmente en la lucha por su empoderamiento (2da acepción del Diccionario RAE, actualización 2019)

ÍNDICE DE CONTENIDO:

PRÓLOGO:.....	2
RESUMEN:.....	5
ABSTRACT:	5
ÍNDICE DE TABLAS:.....	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
1. 1. CONTEXTO HISTÓRICO:.....	9
1. 2. NORMATIVA:.....	11
1. 3. MARCO TEÓRICO:	12
1.3.1. Sexismo:.....	12
1.3.2. Feminismo:	13
1.3.3. Segregación ocupacional.	14
1.3.4. Techo de cristal.....	15
1.3.5. Acoso por razón de sexo.....	15
1.3.6. Conciliación de vida familiar, personal y laboral.	16
1.3.7. Estereotipos de género.....	17
1.3.8. Empoderamiento de la mujer.....	18
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	20
2. 1. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN.	21
2. 2. COMPARATIVA ENTRE EMPRESAS CON DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”:.....	22
2. 3. PLANES DE IGUALDAD.	27
2.2.1. Definición de plan de igualdad.	27
2.2.2. Objetivos generales de los planes de igualdad.....	28
2.2.3. Sujetos obligados.....	29
2.2.4. Fases de los planes de igualdad.....	30
2.2.5. Beneficios de la implantación de planes de igualdad en la empresa.	32
2.4. ANÁLISIS DE CONTENIDO SOBRE LA PRESIDENTA DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL GRUPO PSA: .	34
2.5. IGUALDAD DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA AGENDA 2030 (ODS):.....	37
Tabla nº1: Conciliación de la vida familiar y vida laboral:	37
Tabla nº2: Tiempo diario dedicado al trabajo doméstico no remunerado:	38
Tabla nº3: Ingreso/hora de trabajadores, desglosado por sexo y por ocupación:.....	39
CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1. CONCLUSIÓN:	41
BIBLIOGRAFÍA:	42

Referencias bibliográficas:.....	43
GLOSARIO:	47

ÍNDICE DE IMÁGENES:

Ilustración 1. La conquista del sufragio femenino. Fuente: Moon Magazine.	9
Ilustración 2. Ranking de empresas. Fuente: Elaboración propia.	26
Ilustración 3. Mejores empresas. Fuente: Elaboración propia.....	27
Ilustración 4. Plan de igualdad. Fuente: Elaboración propia.	28
Ilustración 5. Fases de los planes de igualdad. Fuente: Elaboración propia.	31
Ilustración 6. Las nuevas cinco dimensiones de la RSC. Fuente: Diario Responsable.	33
Ilustración 7. Presidenta del Comité de Empresa del Grupo PSA. Fuente: Heraldo de Aragón.	34
Ilustración 8. Direcciones Generales del Grupo PSA. Fuente: Elaboración propia.....	36
Ilustración 9. Direcciones de fábricas. Fuente: Elaboración propia.	36
Ilustración 10. Direcciones de soporte. Fuente: Elaboración propia.	36
Ilustración 11. Direcciones de marcas y servicios. Fuente: Elaboración propia.....	36

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1. Conciliación de la vida familiar y vida laboral. Fuente: INE.	51
Tabla 2. Tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado. Fuente: INE.	52
Tabla 3. Ingreso/hora de trabajadores desglosado por sexo y ocupación. Fuente: INE.	53

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto histórico.

1.2. Normativa.

1.3. Marco teórico.

1. 1. CONTEXTO HISTÓRICO:

El presente Trabajo de Fin de Grado está orientado a analizar y dar voz a la necesidad de lograr la igualdad de género en el ámbito empresarial, como único modo de alcanzar el desarrollo sostenible, y superar la cuestión de la desigualdad entre géneros que sigue perdurando y teniendo cabida en el mercado de trabajo.

Echando la vista atrás, a modo de contextualización, podemos observar que el “gran cambio” se produjo como consecuencia de la Revolución Industrial, fechada a mediados del siglo XVIII y principios del siglo XIX en Inglaterra. Esa transformación, aunque todavía de manera abusiva en aquellos tiempos, permitió progresivamente que las mujeres situadas en un segundo plano tuvieran la correspondiente autorización para poder acceder al empleo y, asimismo, pudieran desempeñar trabajos remunerados en las fábricas, aunque bajo unas condiciones de trabajo precarias por el mero hecho biológico de ser mujer.



Ilustración 1. La conquista del sufragio femenino. Fuente: Moon Magazine.

De manera paulatina y sosegada, durante el siglo XIX tuvieron lugar las primeras protestas encabezadas por mujeres; estas reivindicaciones originaron un nuevo movimiento hasta entonces insólito, el denominado feminismo, el cual se consideró como el empuje político e ideológico que necesitaban las mujeres para que se les empezase a calificar como ciudadanas libres y con pleno derecho a voto, abandonando progresivamente esa situación de inferioridad política, social, laboral, económica y jurídica a la que estaban sometidas.

Otros hitos históricos que motivaron la progresión de la mujer en todos los ámbitos se produjeron en 1920, cuando a las mujeres británicas se les concedió el derecho a voto para aquellas que habían cumplido los veinte años; en 1947 cuando Suecia legisló y ejecutó la orden de igualdad salarial entre ambos sexos e incluso en 1952 cuando la ONU aprobó la Convención de los Derechos Políticos de la Mujer.

En la actualidad, todavía subsisten cuantiosas diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral; y las mujeres en pleno siglo XXI siguen luchando para que se les reconozcan los derechos de los que son titulares pero que, en su mayoría, no son llevados a la práctica.

Por ende, las mujeres tratan de alcanzar la misma posición social que sus compañeros varones, equiparando los derechos laborales de ambos sexos con el objeto de erradicar cualquier trato discriminatorio percibido en el ámbito laboral.

Todavía queda mucho por recorrer y sobre todo mucho por lo que luchar para que a las mujeres se les reconozcan los mismos derechos que a los hombres. La igualdad de género no debe ser ni producir una segregación en la población; debe entenderse que “sexo” y “género” son cuestiones divergentes; así como que el concepto “género” no debe atribuirse exclusivamente a la mujer, y la perspectiva de género tiene por objeto alcanzar la equidad plena de derechos y abolir las posiciones de superioridad.

Es innegable que existe cierta discriminación cuando es la propia ley la que recoge que, en el ámbito laboral, las organizaciones empresariales que cuenten con una plantilla de al menos cincuenta trabajadores deberán implantar un plan de igualdad como medio para garantizar el efectivo acceso al empleo y la igualdad de trato y de oportunidades para hombres y mujeres.

Por este motivo y como he comentado previamente, el presente Trabajo de Fin de Grado se encuadra en la igualdad de género en el ámbito laboral desde la perspectiva de los planes de igualdad, ya que éstos son los instrumentos utilizados en el mercado laboral para abolir las posibles discriminaciones existentes que pudieran tener cabida dentro del marco empresarial y hacer frente a las desigualdades existentes.

La estructura de este Trabajo de Fin de Grado va a ser la siguiente:

En primer lugar, desde un marco teórico abordaré las principales barreras a las que se tienen que enfrentar hoy en día las mujeres en el mercado de trabajo: sexismo, machismo, misoginia y feminismo; segregación del mercado laboral; techo de cristal; acoso por razón de sexo y acoso sexual; conciliación de vida familiar, personal y laboral; estereotipos y prejuicios; y el empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral.

En segundo lugar, realizaré una clasificación de entidades que destacan como ejemplos de buenas prácticas en materia de igualdad en base a las medidas y políticas que han ido adoptando y que se recogen en sus planes de igualdad, que además están en posesión del distintivo de igualdad y que, por consiguiente, constan en el listado de empresas punteras en materia de igualdad de oportunidades entre sexos.

Dentro de la misma línea, abordaré la metodología de los planes de igualdad: la sistemática, cómo éstos son capaces de localizar y abolir las situaciones de desigualdad a las que están sometidas las mujeres en las organizaciones empresariales y, sobre todo, cómo son capaces de actuar como instrumento preventivo para que no se reproduzcan en el futuro, además de detallar el procedimiento a seguir para implantar un plan de igualdad en una determinada empresa.

Finalmente, haré uso del análisis de contenido como técnica de investigación social para realizar una reflexión objetiva acerca de Sara Martín Ruíz, una mujer que figura como presidenta del Comité de Empresa del Grupo PSA, constituyendo en la actualidad el máximo eslabón de la representación de los trabajadores en una empresa puntera de gran reconocimiento y que, del mismo modo, conforma el ejemplo a seguir de trabajadora en un cargo de alta dirección y responsabilidad.

1. 2. NORMATIVA:

La igualdad de género es uno de los pilares fundamentales para velar por una sociedad justa e igualitaria, en la que todos los ciudadanos tengan reconocidos por ley los mismos derechos, por ello España, todos los Estados Miembros de la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo han mostrado a lo largo de los años su apoyo y participación elaborando normativas que velen por el derecho a la no discriminación por razón de sexo y a la igualdad de género.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año 1999 lleva desarrollando y ejecutando planes de actuación de manera consecutiva para garantizar la igualdad de género, la protección del principio de no discriminación y el acceso libre y sin barreras al mercado de trabajo. La OIT como organismo internacional, considera que para alcanzar el desarrollo sostenible se debe empoderar a la mujer en el ámbito laboral, para ser capaces de cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 según lo dispuesto en el último Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género para los años 2018/2021.

La Unión Europea realizó un avance relevante para los ciudadanos europeos incorporando el artículo 13.1 al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea que estuvo vigente hasta el año 2009, partiendo de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en el año 1997 y del Tratado de Niza en el año 2003, el cual se dedicaba a salvaguardar el principio de no discriminación por razón de sexo.

La Unión Europea impulsó en noviembre de 1997 la Estrategia Europea de Empleo (EEE) como consecuencia de la celebración de la Cumbre Europea de Luxemburgo en ese mismo año, conformada por una serie de directrices en materia de empleo, la Unión Europea estableció en la estrategia una serie de medidas a seguir por los estados miembros para alcanzar la plena empleabilidad y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Según lo dispuesto en el artículo 13.1 del Tratado constitutivo de la Unión Europea:

“Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” (Tratado constitutivo de la Unión Europea (TUE), Boletín Oficial del Estado, 1992, pág. 185)

La Unión Europea consagró este principio de no discriminación por razón de sexo en el artículo 21 de una carta formal y vinculante para todos los estados miembros que se publicó en el año 2000 bajo el nombre de “La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (CDFUE). Posteriormente fue modificada en el año 2007 y en ella se recogían todos los derechos fundamentales de los que disponían los ciudadanos europeos.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 21 de la CDFUE:

“Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.” (Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea y Comisión Europea, 2007, pág. 7)

De conformidad y aplicación con la legislación europea, España a nivel nacional también ha querido proteger el principio de no discriminación y la igualdad de género.

La normativa española que supone el pilar fundamental de los ciudadanos españoles radica en la Constitución Española de 29 de diciembre de 1978, en la cual se recoge en el artículo 14 que *“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”* (España. La Constitución Española, Boletín Oficial del Estado, 1978, pág. 5) promoviendo la igualdad efectiva entre sexos.

Atendiendo a esta línea de actuación que incoó la Constitución Española de 1978, diversas normativas han querido sumarse a regular los derechos de los hombres y mujeres de este país, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades tanto en la esfera pública como en la privada y, sobre todo, con especial atención en el ámbito laboral, con el objeto de erradicar cualquier indicio de discriminación que pudiera existir en el trabajo por razón de sexo, la normativa que vela por estos derechos es la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

De igual manera, para garantizar la incorporación al mercado laboral y para proporcionar una estabilidad en el tiempo, se reguló y se hizo efectiva la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con el propósito de que los trabajadores pudieran ser capaces de compatibilizar el círculo familiar con el círculo profesional e incluso el personal.

1. 3. MARCO TEÓRICO:

El objetivo de los planes de igualdad consiste en erradicar de manera progresiva e ininterrumpida con la colaboración de la empresa, los trabajadores y los agentes externos las siguientes problemáticas a las que deben hacer frente:

1.3.1. Sexismo:

De acuerdo a la definición que recoge tanto Hang-yue et al. (2006) como Sipe, Fisher y Johnson (2009) si consideramos el sexismo en el contexto del trabajo se debe puntualizar que la discriminación de género laboral implica:

Comportamientos, políticas o acciones que, a partir de un trato injusto o de la creación de un ambiente intimidante, afectan negativamente el trabajo de las mujeres, sin importar sus calificaciones o desempeño profesional, ya sea en la inserción, la estabilidad, el desarrollo o el reconocimiento económico o social de su labor. Por lo general, este tratamiento desventajoso resulta en la negación o restricción de beneficios u oportunidades de empleo para este grupo de género. (Hang-yue et al., Sipe, Fisher, & Johnson, 2006-2009, pág. 24).

De igual manera, pero esta vez en un contexto más genérico y, por consiguiente, más amplio, las autoras Rosa Casado Mejía y María de los Ángeles García-Carpintero Muñoz en el artículo *“Género y Salud: Apuntes para comprender las desigualdades y la violencia basadas en el género y sus repercusiones en la salud”* (2018) resaltan que por sexismo se puede entender:

Aquella actitud y conducta discriminatoria hacia una persona por el hecho de que esta sea hombre o mujer, que puede adoptar diversas formas, desde la misoginia, como máxima expresión del sexismo hostil, hasta el sexismo benévolo, moderno, o neosexismo. Aunque solo se haga explícito en el sexismo hostil, de facto, todos comparten una misma base: la dominancia masculina, esto es, la consideración de lo masculino como superior y una visión negativa de las mujeres (en comparación con los varones), a las que consideran como seres inferiores, más débiles (física, intelectual y moralmente), con capacidades limitadas, y que necesitan ser dominadas (paternalismo dominante) y/o protegidas (paternalismo protector). Desde el Modelo Piramidal se considera que el sexismo y la misoginia constituirían la clave explicativa fundamental para la violencia contra las mujeres y un elemento común y característico de los maltratadores (Casado Mejía & García-Carpintero Muñoz, 2018, pág. 352).

1.3.2. Feminismo:

Siguiendo esta línea, en el glosario denominado *“Palabras para la Igualdad de Género”* (2007) se recogió la concepción de feminismo como aquella *“corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos”* (Mujeres en Red & Biblioteca Básica Vecinal, 2007, pág. 2) que constituye una vertiente alternativa para observar el mundo y comprender la dinámica sobre cómo se conforman las relaciones sociales entre individuos de diferente sexo tanto a nivel profesional como personal.

También están de acuerdo con esta definición las autoras Casado Mejía y García-Carpintero Muñoz que han aportado su propia definición de feminismo entendiéndose éste como *“una corriente de pensamiento, un movimiento social, que defiende la igualdad de derechos de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres”* (Casado Mejía & García-Carpintero Muñoz, 2018, pág. 336).

El término feminismo proviene del francés *“femme-feminisme”*, acuñado en el Primer Congreso Internacional de Mujeres celebrado por el movimiento sufragista francés en París en 1982, como un sistema de ideas que busca la liberación de la mujer mediante un cambio en las relaciones sociales que eliminen la asimetría y desigualdades existente entre sexos, tratando de equiparar la condición de “mujer” a la condición de “hombre” como seres iguales y por tanto con los mismos derechos a disfrutar en todas las esferas de la vida cotidiana, social, política, económica, educativa o cultural.

1.3.3. Segregación ocupacional.

Como segregación ocupacional o segregación en el mercado laboral Casado Mejía y García-Carpintero Muñoz (2018) han definido el concepto como:

La concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad (Casado Mejía & García-Carpintero Muñoz, 2018, pág. 352).

Esmeralda Ballesteros Doncel y María del Mar Maira Vidal investigaron los motivos que respondían a la segregación ocupacional que se propiciaba en dos sectores bastante masculinizados en su artículo *“Explorando las barreras de la segregación ocupacional; Un estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción”* (2018) y descubrieron que la segregación ocupacional estaba incitada por dos obstáculos concretos:

En primer lugar, las barreras explícitas, relacionadas con los procedimientos de selección del personal y las características materiales de los espacios de trabajo; y, en segundo lugar, las barreras implícitas asociadas con las actitudes y prácticas relacionales entre las trabajadoras y los trabajadores (Ballesteros Doncel & Maira Vidal, 2018, pág. 1).

1.3.4. Techo de cristal.

Carol Hymowitz y Timothy D. Schellhardt fueron quienes acuñaron este término que recogieron en un artículo publicado en el año 1986 a través del periódico estadounidense *The Wall Street Journal*, en el cual se describen esas barreras que enfrentan las mujeres en la jerarquía corporativa como:

Algo que no se pueda encontrar en ningún manual corporativo ni es discutido en una reunión de negocios (...) que se introdujo originalmente como un fenómeno invisible, encubierto y no expresado que existía para mantener las posiciones de liderazgo a nivel ejecutivo en manos de hombres caucásicos (Hymowitz & D. Schelhardt, 1986, pág. 4).

Posteriormente, autores como Holloway, 1993; Davidson y Cooper, 1992; Morrison, 1992; Carr-Rufino, 1991 y Lynn Martin, 1991 abordaron este término analizando cuál podía ser la causa de que las mujeres no llegasen a alcanzar puestos directivos y que, por consiguiente, hubiera una subrepresentación de éstas en las posiciones de alto nivel ejecutivo. Los autores se encontraron con que al analizar la carrera laboral de las mujeres éstas habían tenido altas calificaciones en sus trabajos gracias a su formación educativa de nivel superior. Su experiencia laboral indicaba que en un determinado momento de sus carreras se encontraban con esa superficie superior invisible llamada “techo de cristal”, que les implicaba una interrupción en el ascenso en sus trabajos. Siguiendo esta línea, un artículo de Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) recogía que “*sólo había 24 mujeres CEOs en el ranking de Fortune del top 500 empresas*”²

Las autoras Mabel Burín e Irene Meler, a través de su libro “*Género y Familia*” (1998) destacaron la relevancia del porqué de esa terminología, resaltando que:

Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar (Burín & Meler, 1998, pág. 237).

1.3.5. Acoso por razón de sexo.

La LOIEMH recoge que “*constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un*

² “No podemos renunciar a la mitad del talento de este país. Tenemos que, de verdad, querer cambiar las cosas” Asociación para el Progreso de la Dirección (APD), recuperado el 9 de abril de 2020. <https://www.apd.es/talento-femenino-no-podemos-renunciar-mitad-talento-pais/>

entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (España. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Boletín Oficial del Estado, 2007).

Entre las conductas tipo que se esperan de este fenómeno se recoge el caso de una mujer que como consecuencia de ejercer los derechos relacionados con la conciliación es objeto de acoso por parte de los compañeros a los que se reorganiza para cubrir las ausencias de ésta. Siguiendo esta línea, la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, entiende que acoso por razón de sexo es:

Aquella situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Unión Europea. Directiva (UE) 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Diario Oficial de la Unión Europea, 2006, pág. 4).

Ejemplos de esta acción discriminatoria podrían ser la ridiculización a personas que asuman puestos de trabajo que tradicionalmente se asignaban al otro sexo, la asignación de un/a trabajador/a a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a la que le correspondería de acuerdo a su capacidad o categoría profesional por atender exclusivamente a criterios sexistas, la ejecución de conductas discriminatorias por el mero hecho de ser una mujer o un hombre e incluso el desprecio del trabajo realizado por personas de un sexo determinado.

La Ley contra la violencia de género en Castilla y León en su artículo 2.2. apartado h) recoge que, en el contexto laboral, el acoso laboral por razón de género es aquel *“consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer”* (Ley contra la violencia de género en Castilla y León, 2010, pág. 9).

1.3.6. Conciliación de vida familiar, personal y laboral.

La conciliación de vida familiar, personal y laboral no es una problemática como tal, no obstante, los planes de igualdad la incluyen entre sus objetivos porque ésta posee ciertas dificultades para ser alcanzada de manera idónea que suponga para el trabajador un reparto equitativo entre las esferas.

De acuerdo a la definición aportada en el diccionario oficial de La Real Academia Española (RAE) la conciliación resulta entenderse como:

La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo,

variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes (Real Academia Española).

Con respecto a las normativas, además de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras también destaca la LOIEMH reconoce en la propia normativa los derechos de los trabajadores en el ámbito organizacional, entre los cuales destaca *“los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”* (España. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Boletín Oficial del Estado, 2007).

El manual *“Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” (2010)* elaborado por la Fundación Mujeres y editado por el Ministerio de Igualdad recoge que la conciliación de estos tres ámbitos es *“la estrategia que permite la construcción de un entorno social y laboral donde los hombres y las mujeres puedan articular la actividad laboral, las responsabilidades familiares domésticas y el desarrollo de otras facetas de su vida”* (Fundación Mujeres, 2010, pág. 19). Así como:

Para las empresas, es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos que permite aprovechar el potencial de todo el capital humano disponible a partir de la aplicación de medidas que permitan compatibilizar la vida laboral, familiar y personal (Fundación Mujeres, 2010, pág. 19).

1.3.7. Estereotipos de género.

Marta Lamas en el artículo *“El impacto de los estereotipos y los roles de género en México” (2013)* recoge lo siguiente:

“El papel (rol) de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por lo tanto, los cuidan: ergo, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y

limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género” (Lamas, 2013, pág. 1)

Anteriormente, en ese mismo artículo se recoge la reflexión desarrollada por la autora Cecilia Loría Savillón (1998) años previos a la concepción vista de Lamas, según la cual se recoge que:

Los estereotipos han funcionado durante muchos años como fuertes obstáculos para que las mujeres sean tratadas de manera digna y equitativa, y como limitantes de sus derechos a la igualdad de oportunidades en la educación, el trabajo, la familia y la sociedad. En tanto que a los varones les ha negado el derecho a expresar sus afectos bajo el supuesto de la fortaleza y la insensibilidad. De tal suerte que los estereotipos se han erigido en agentes de desigualdad y discriminación entre los sexos impidiendo su desarrollo personal e integral (Loría Savillón, 1998, pág. 15).

Los estereotipos de género conforman una serie de prejuicios atribuidos al sexo como concepto biológico que ha actuado siempre como barrera diferenciadora entre hombres y mujeres y, que además de actuar como una barrera intangible, sigue perdurando en las actuales sociedades modernas. Estos estereotipos reavivan un pensamiento arcaico a través del cual se espera que cada persona en función de su sexo actúe de una manera u otra por el simple hecho de que eso es lo que la sociedad espera de ella por una mera cuestión biológica, la problemática es que es un pensamiento generalizado que actúa como barrera discriminatoria impidiendo el avance.

El Instituto Nacional de las Mujeres de México señala en un informe a modo de ejemplo que *“tradicionalmente se ha asignado a los hombres roles de políticos, mecánicos, jefes, etc., es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de amas de casa, maestras, enfermeras, etcétera (rol reproductivo)”* (Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), 2004, pág. 1)

1.3.8. Empoderamiento de la mujer.

Siguiendo la línea del apartado anterior “conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, el empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral tampoco supone una problemática, simplemente es un aspecto a tener en cuenta por los planes de igualdad porque posee dificultades para ser alcanzado, de modo que a través de estos planes se les proporciona el apoyo y respaldo necesario para el avance a través de medidas de acción positiva, de promoción no segregacional o de un aumento de las cuotas de representación.

El empoderamiento en general, surge de la necesidad por parte de un determinado colectivo de la sociedad en recobrar el poder o dominio sobre sí mismo que anteriormente no poseía por diversas circunstancias. Esta teoría es aplicable a la mujer, ya que ha venido sufriendo una discriminación a lo largo de los años que sigue perdurando en la actualidad, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar, la mujer ha sido relegada a la esfera del hogar, del cuidado de hijos y familiares y de la actividad reproductiva.

De esta discriminación surge el sentimiento de lucha y de recuperación de derechos por parte de las mujeres que sigue estando a la orden del día, empoderándose y reivindicando el acceso a la actividad productiva con unos derechos equitativos entre sexos, con capacidad para adquirir una independencia económica, con la necesidad de dejar de ser consideradas como ciudadanas de segunda y aboliendo un sistema patriarcal que las oprime y subordina.

El empoderamiento de la mujer en el ámbito profesional:

“Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas” (Mujeres en Red & Biblioteca Básica Vecinal, 2007).

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Características de la investigación.

2.2. Comparativa entre empresas con distintivo “Igualdad en la empresa”.

2.3. Planes de igualdad.

2.4. Análisis de contenido sobre la presidenta del Comité de Empresa del GRUPO PSA.

2.5. Igualdad de género en relación con la agenda 2030 (ODS).

2. 1. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN.

La metodología que se ha seguido para abordar el tema de los planes de igualdad en las empresas contemporáneas atiende a una serie de pasos guiados y estructurados, este tema de imperiosa actualidad y necesidad nos permite observar la existencia de una problemática real y candente que tiene su seno en el marco de las organizaciones empresariales. Puede decirse que la ausencia de planes de igualdad y de medidas que velen por la igualdad de los trabajadores es el caldo de cultivo para la discriminación laboral de cualquier índole.

El presente Trabajo Fin de Grado está constituido por tres grandes capítulos, dentro del primer capítulo “Introducción” cohabitan varias secciones, entre las cuales, en la sección primera se ha efectuado una contextualización de los hechos más relevantes e hitos históricos ocurridos desde el siglo XIX para comprender la evolución del mercado laboral y los movimientos sociales que se produjeron y que como consecuencia nos conducen hasta la actualidad.

En la sección segunda del capítulo primero se ha procedido a realizar una investigación tratando de encuadrar en un marco jurídico las leyes reguladoras que velan por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres tanto a nivel nacional, internacional e incluso mundial.

En la sección tercera y con anterioridad a adentrarnos en el eje de los planes de igualdad, se ha procedido a definir el marco teórico donde se va a identificar y desarrollar cuáles son las desigualdades comunes a las que tienen que hacer frente y tratar de corregir los planes de igualdad como son la segregación ocupacional, el techo de cristal, el acoso por razón de sexo y los estereotipos o prejuicios.

En este orden de ideas, en el segundo capítulo “Metodología” se estructura una sección comparativa entre empresas que forman parte de la RED DIE para analizar qué características poseen en común, por el contrario, en qué se diferencian y en base a estas cualidades se procederá a efectuar un ranking de clasificación entre las empresas seleccionadas para el análisis en materia de sostenibilidad e igualdad de género.

En la siguiente sección, se recogen los planes de igualdad donde se procede a definir el concepto, el objetivo que prosiguen los planes de igualdad, qué empresas están obligadas a elaborar e implantar un plan de igualdad en sus centros de trabajo, cuáles son las funciones de los planes de igualdad y sus fases, en qué momento deben ser implantados y qué beneficios tiene su implantación para la entidad.

Todo ello es aplicable a la siguiente sección, donde se refleja la elaboración de un análisis de contenido como técnica de investigación social, elaborado a partir de un mapa conceptual que tiene su fundamento en información objetiva extraída de diversas fuentes y medios de comunicación acerca de Sara Martín Ruíz, la actual presidenta del Comité de Empresa del Grupo PSA.

Se decidió realizar un análisis de contenido a raíz de la situación sobrevenida por el confinamiento derivado de la pandemia producida por el COVID19. En un primer momento, se trabajó con la idea de realizar una entrevista en profundidad a la Sra. Martín Ruíz y posteriormente un análisis de discurso sobre el caso PSA.

No obstante, debido a la suspensión de actividades productivas en la planta de Figueruelas motivadas por el confinamiento, se acordó con la directora del Trabajo Fin de Grado solventar la dificultad de no poder entrevistar a la Sra. Martín Ruíz realizando un seguimiento de las operaciones realizadas desde que está en el cargo a través de la información contenida en los medios gráficos digitales, ya que ella era un altavoz importante como mujer, como líder sindical y como trabajadora cualificada, cuyo discurso debía ser tenido en cuenta y validado.

La elección del Grupo PSA para la realización del presente trabajo se basa en criterios de ámbito territorial y de gestión operativa puesto que esta empresa de carácter internacional pertenece al sector automovilístico, cuya actividad principal es la fabricación y posterior distribución de vehículos por lo que se trata de un sector sumamente masculinizado, con escasa representación femenina y con una actividad económica bastante segregada. Además, el Grupo PSA tiene gran arraigo en todo el territorio aragonés, su impacto a nivel territorial, laboral y empresarial es cuantioso, por todo ello esta empresa de gran reconocimiento ha sido el objetivo de mi trabajo.

Asimismo, dentro de este capítulo segundo se encuentra la sección perteneciente a la igualdad de género en relación con la Agenda 2030 (ODS) en la cual se va a proceder a analizar una serie de estadísticas españolas extraídas del Instituto Nacional de Estadística que se encuentran íntimamente ligadas con el objetivo 5 y 8 de los 17 ODS que conforman la agenda 2030. Estos datos estadísticos nos llevarán a reafirmar la obligatoriedad de la implantación de los planes de igualdad en la totalidad de las empresas para alcanzar el desarrollo sostenible.

Para concluir, en el tercer y último capítulo se procederá a realizar una conclusión de lo abordado a lo largo de la presente investigación para dar por finalizado el presente Trabajo de Fin de Grado.

2. 2. COMPARATIVA ENTRE EMPRESAS CON DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA”:

El Ministerio de Igualdad de España publicó el listado de empresas a las que se les había reconocido el distintivo de “Igualdad en la Empresa” y que por consiguiente conformaban la RED DIE (Ministerio de Igualdad, 2019). Este distintivo condecora a aquellas empresas que se han sumado a esta causa a través de la realización de buenas prácticas en materia de integración de la igualdad de género en la gestión de sus operaciones comerciales, equiparando e incorporando diversas medidas y políticas a los planes de igualdad, para velar por la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Partiendo de este listado de empresas con distintivo DIE, he destacado seis empresas relacionadas con el Grupo PSA bien por el sector productivo al que pertenecen o por su objeto social para establecer las características que poseen en común en materia de igualdad de género y desarrollo sostenible. Las empresas que pasan a ser objeto de estudio son las siguientes: Allianz, Grupo PSA, Repsol, Mercedes Benz, Renault y Mapfre.

Tras haber realizado una investigación en profundidad de las correspondientes empresas a través de sus fichas técnicas, protocolos de actuación y planes de igualdad, conviene reseñar que todas ellas cumplen con los ocho ítems que previamente han sido descritos en el capítulo uno “Marco Teórico” los cuales han sido identificados en los documentos. Este hecho confirma que estas seis empresas seleccionadas están

plenamente concienciadas y son partícipes del camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito profesional.

Junto a esta característica que poseen en común, coexisten otras semejanzas como la existencia de Comisión de Igualdad, la existencia de un Protocolo de Prevención de Acoso, la especial atención a las víctimas de violencia de género y el correspondiente distintivo de “Igualdad en la Empresa”.

Si bien es cierto que cada una de ellas posee sus diferenciaciones con respecto a las demás, estas peculiaridades ya sea a razón de proyectos, políticas o certificados entre otros, es lo que ha permitido configurar un ranking de organizaciones punteras en materia de igualdad de género y por consiguiente en materia de desarrollo sostenible.

En cuanto a **Allianz** es preciso que se señale las siguientes acciones:

- Allianz posee un Código de Conducta.
- Allianz se adhirió al “*Global Compact*” de las Naciones Unidas en el año 2002 y sigue comprometido en la defensa de los diez principios del Pacto.
- Allianz participa en la jornada que se celebra cada año denominada “*Global Diversity Council*” desde el año 2007, durante esta jornada se realizan una serie de actividades que potencian el compromiso de la empresa con respecto a la igualdad y la diversidad organizacional.
- Allianz creó un programa de teletrabajo para sus empleados denominado “*Digital Working*” para permitirles conciliar la vida familiar, personal y laboral.
- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social le otorgó a Allianz el Distintivo de Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (2013-2016).
- Allianz se adhirió al Chárter de la Diversidad en el periodo 2015-2017.
- AENOR le reconoció a Allianz la certificación de Certificación Empresa Saludable otorgado por AENOR (2015).
- Allianz se comprometió a participar en “La Hora del Planeta” motivado por *World Wildlife Fund*.
- Allianz creó el proyecto “*Ecomes*” dedicado a la sostenibilidad y al medio ambiente dentro del marco de la empresa durante el cual los trabajadores tenían la oportunidad de desarrollar actividades que estaban concienciadas con el medio ambiente.
- Allianz programó en el año 2016 un voluntariado corporativo medioambiental.
- Allianz posee el certificado ISO 27001 de Gestión de Seguridad de la Información.
- AENOR le otorgó el certificado de Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001:2015).

En cuanto a **Grupo PSA** es preciso que se señale las siguientes acciones:

- Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer que tuvo lugar en el año 2004.
- Aprobación por el Grupo PSA de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral en contra de la violencia de género en el año 2005.
- Aprobación por el Grupo PSA de Medidas de Apoyo Laboral a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia en el año 2005.
- Proceso de Mejora de las Condiciones de Trabajo en el Grupo PSA España en el año 2006.
- Acuerdo sobre la diversidad en materia de selección y reclutamiento de personal de El Grupo PSA España, en el año 2006.
- El grupo automovilístico firmó un Acuerdo Marco Mundial en materia de responsabilidad social.
- Adhesión del Grupo al “*Global Compact*” de las Naciones Unidas en el año 2003 y sigue comprometido en la actualidad en la defensa de los diez principios del pacto.
- Distintivo europeo de igualdad “*Gender Equality European Standard*” 2011 y 2013.
- El Grupo PSA obtuvo el Premio Nacional de la Fundación Española para la Diversidad a la Conciliación y Responsabilidad Social en el año 2014.
- Además de constituir la Red de Empresas de igualdad en la empresa, el Grupo PSA también forma parte de la Red de Empresas contra la violencia de género en el año 2015.
- El Grupo PSA cuenta con la disposición de un Código Ético Corporativo.
- El Grupo PSA obtuvo en marzo de 2001 la certificación de la ISO 14001 de Sistemas de Gestión Medioambiental atendiendo a la realización de actividades empresariales socialmente responsables para el planeta.
- El Grupo PSA recibió la certificación de la ISO 9001:2015 de Sistema de Gestión de la Calidad expedida por AENOR.
- Obtuvo la certificación OSHAS 18001, norma internacional que vela por la Seguridad y Salud en el lugar de trabajo.

En cuanto a **Repsol** es preciso que se señale las siguientes acciones:

- Repsol imparte una formación de 20 horas en materia de medio ambiente para sus empleados.
- AENOR expidió la certificación ISO 9001:2015 de Sistema de Gestión de la Calidad a Repsol en noviembre de 2017.
- AENOR le otorgó el certificado ISO 50001 a Repsol de Sistema de Gestión de Energía.
- Repsol recibió el certificado FSSC 22000 de Seguridad Alimentaria por AENOR.
- Repsol obtuvo la certificación OSHAS 18001 de Seguridad y Salud en el trabajo.

- Se le concedió la ISO 14001 de Sistema de Gestión Ambiental.
- Posee un Informe de Objetivos de Desarrollo Sostenible elaborado en el año 2019 en donde se recoge que Repsol contribuye a la consecución de manera prioritaria de los ODS 7, 8 y 13.
- Repsol participa en el “*Closing gap*”, cuyo objeto de estudio es analizar el coste que supone la brecha de género existente en el mundo laboral.
- Repsol dispone de un Plan de Sostenibilidad.

En cuanto a **Mercedes Benz** es preciso que se señale las siguientes acciones:

- Mercedes Benz cuenta con un Código Ético Corporativo.
- Mercedes Benz obtuvo el certificado OSHAS 18001 de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Mercedes Benz obtuvo el título en materia de RSE “Buen Gobierno y Reputación Empresarial”.
- Proyecto de conciliación medioambiental “Vehículos a Final de su Vida”.
- Proyecto de reciclaje “Baterías Plomo-Ácido”.
- Norma ISO 14001 de Sistema de Gestión Ambiental.
- Norma ISO 50001 de Sistema de Gestión de Energía.
- Comprometido con 9/17 ODS: salud y bienestar, educación de calidad, igualdad de género, energía asequible.

En cuanto a **Renault** es preciso que se señale las siguientes acciones:

- Se le concedió la ISO 14001 que consiste en una norma internacional de Sistema de Gestión Ambiental.
- Renault expidió a Mapfre el certificado de la ISO 9001 de Control y Gestión de Calidad.
- Igualmente, se le concedió la norma OSHAS 18001 para la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Renault participa en el proyecto “Movilidad Sostenible” con el objeto de promover los desplazamientos de manera menos agresiva para el medio ambiente.
- Renault forma parte de uno de los socios del Club de Excelencia en Sostenibilidad.
- Renault dispone de un Código Ético de buena conducta.
- Renault está íntimamente comprometida con el número 11 de los ODS, referido a una movilidad futura tanto para las ciudades como para las comunidades más sostenible.

En cuanto a **Mapfre** es preciso que se señale las siguientes acciones:

- Mapfre tiene un Código Ético de Conducta.
- AENOR expidió a Mapfre el certificado de la ISO 9001 de Control y Gestión de Calidad.
- AENOR expidió a Mapfre el certificado de la ISO 22301 de Gestión de Continuidad de Negocio.
- A Mapfre se le expidió el certificado de la OSHAS 18001 de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Mapfre posee una Política Medioambiental.
- Mapfre asimismo posee una Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- Adherida al Global Compact de las Naciones Unidas para cumplir los 10 principios.
- Adherida a los Principios para la Sostenibilidad del Seguro.
- Adherida a los Principios para la Inversión Socialmente Responsable.
- Mapfre creó el proyecto “Nuestra Huella” con el objeto de alcanzar los ODS: 1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 13 y 17 relacionados con el afianzamiento del compromiso de Mapfre con el medio ambiente, reduciendo las emisiones de gases apostando por la reutilización energética.
- Plan de Sostenibilidad del Grupo Mapfre (2016-2018).
- Miembro de los Índices *Dow Jones Sustainability World Index (DJSI)*, *FTSE4Good* y *FTSE4Good IBEX*.

Esta comparativa concluye resaltando el lugar que poseen estas empresas en el ranking en materia de igualdad de género y sostenibilidad, los criterios utilizados atienden a que cada una de las empresas haya mostrado participación y/o cooperación en: igualdad de género, responsabilidad social corporativa, proyectos o voluntariados, normativas ISO, normativas OSHAS, disponibilidad de Código Ético y compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible recogidos en la Agenda 2030.

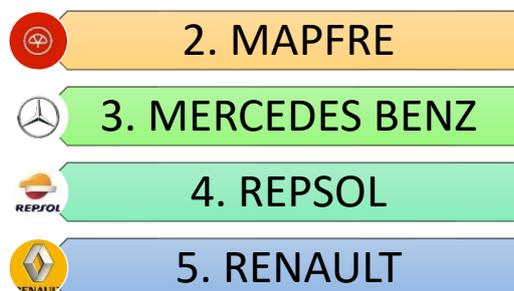


Ilustración 2. Ranking de empresas. Fuente: Elaboración propia.

Se observa que ninguna de las seis empresas ocupa el sexto lugar por lo tanto existen dos organizaciones que comparten el primer puesto, tanto Allianz como Grupo PSA, ello se debe a que además de cumplir los criterios exigidos por ley que también cumplen las demás empresas, han marcado la diferencia apostando por programas e iniciativas propias creadas por ellas mismas, obteniendo premios y certificaciones que ninguna otra organización empresarial ha conseguido.

Con esta comparativa, se pretende dar a entender a los empleadores que invertir en medio ambiente e igualdad de género implica invertir en una sociedad más justa, igualitaria y sostenible y que, a largo plazo, el renombre que pueden llegar a obtener la empresa por sus buenas prácticas de cara a la sociedad, así como a sus grupos de interés es infinita, implicando la consiguiente maximización de beneficios que conllevaría.

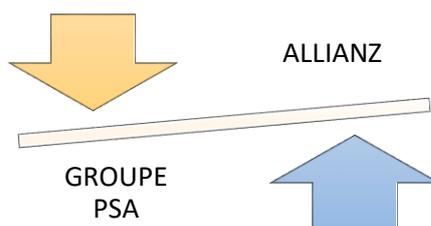


Ilustración 3. Mejores empresas. Fuente: Elaboración propia.

2. 3. PLANES DE IGUALDAD.

2.2.1. Definición de plan de igualdad.

La LOIEHM define en su artículo 46.1 el concepto de plan de igualdad, según el cual se entiende que:

“Los planes de igualdad de las empresas son 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” (España. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Boletín Oficial del Estado, 2007, pág. 22).

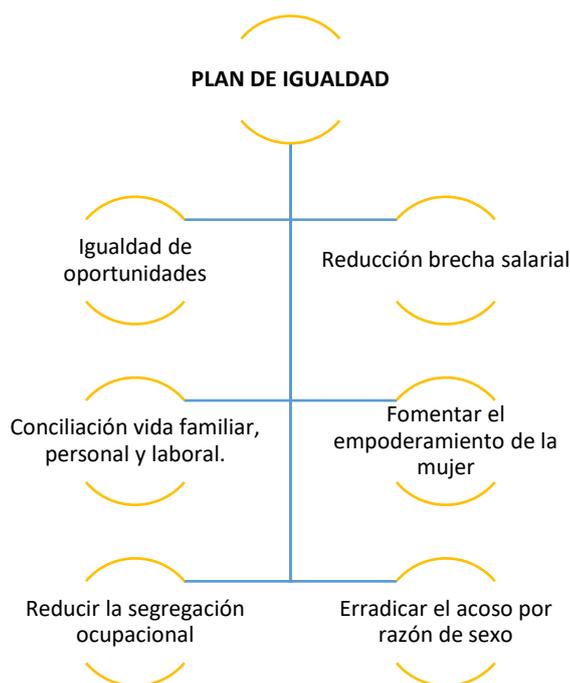


Ilustración 4. Plan de igualdad. Fuente: Elaboración propia.

Los planes de igualdad como regla general vienen obligados a contener unos contenidos mínimos que normalmente suelen ser comunes entre todas las empresas ya que están orientados hacia un único objetivo y este es la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como trabajadores.

Este contenido mínimo que deben recoger aparece reflejado en el artículo 46.2 de la LOIEMH:

“(…) a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones y i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo” (España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Boletín Oficial del Estado, 2019, pág. 4).

2.2.2. Objetivos generales de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad han de ser el centro neurálgico de toda base de negociación, la controversia deriva en el ámbito de aplicación de los planes de igualdad, ya que la legislación vigente que referencia a los planes de igualdad como la LOIEMH³ y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo,⁴ se centran en la esfera

³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-6115

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

de la empresa que, atendiendo al cumplimiento de una serie de parámetros, es la encargada de crear, desarrollar e implantar los planes de igualdad.

Mientras que existen diversos autores que han manifestado su desaprobación con respecto a este aspecto, cabría preguntarse si el hecho de que los planes de igualdad se negociasen por convenio y no por una empresa determinada acarrearía que los trabajadores se beneficiasen de medidas más flexibles y, especialmente, las trabajadoras estarían de esta manera mayor protegidas frente a las contingencias.

A este respecto, los objetivos de los planes de igualdad son los siguientes:

- Empoderar a las mujeres tratando de abolir las barreras ficticias que les impiden acceder a puestos de trabajo directivos.
- Coadyuvar a las mujeres en su inserción, reinserción y actualización profesional, en especial tras haber disfrutado de excedencias por cuidados de hijos o familiares.
- Promover la conciliación equitativa de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores.
- Equiparar las oportunidades laborales atendiendo a criterios de productividad en lo que se refiere a aspectos retributivos asociados a los puestos de trabajo, dando pie a la promoción.
- Aumentar la representatividad de mujeres trabajadoras en activo.
- Potenciar la polivalencia de las mujeres en sus puestos de trabajo.

2.2.3. Sujetos obligados.

Los sujetos obligados a elaborar e implantar un plan de igualdad han venido sufriendo modificaciones legislativas, ya que los sujetos que poseían esta obligación se encontraban regulados en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, pero posteriormente tras el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, se modificó este apartado ampliando la obligación legal a los siguientes sujetos:

“Aquellas empresas de cincuenta o más trabajadores, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral” (España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Boletín Oficial del Estado, 2019).

Tras esta modificación legislativa, la responsabilidad de los sujetos por desarrollar y asentar un plan de igualdad en las empresas viene determinada por los siguientes factores:

- Atendiendo al tamaño de la empresa, los sujetos estarán obligados:
 - Cuando la empresa cuente con una plantilla de trabajadores de 151 - 200 empleados tendrán un plazo de un año para elaborar el plan de igualdad.

- Cuando la empresa cuente con una plantilla de trabajadores de 101 - 150 empleados tendrán un plazo de dos años para aprobar el plan de igualdad.
- Cuando la empresa cuente con una plantilla de trabajadores de 50 - 100 empleados tendrán un plazo de tres años para aprobar el plan de igualdad; tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantizar la igualdad.
- Atendiendo al convenio colectivo que resulte de aplicación en la empresa si así se recoge en el mismo.
- Atendiendo a la resolución emitida por la Autoridad Laboral si se considera que la empresa ha incurrido en un delito o sanción.

2.2.4. Fases de los planes de igualdad.

Primero me gustaría poner un ejemplo para facilitar la comprensión acerca de qué son los planes de igualdad y cuál es su dinámica.

Es conveniente dilucidar que cada organización es como un grupo de trabajo que, como tal, está conformado por personas diferentes que conforman un “todo” o una “unidad” cuando trabajan y cooperan juntos, y la consecuencia de este trabajo en equipo es que como unidad poseen ciertas debilidades y ciertas fortalezas. Si quisiéramos ayudar a ese grupo de trabajo a que fuera más eficiente deberíamos ayudarles a corregir sus debilidades, pero como es lógico, enseguida podremos observar que las debilidades que puede tener este determinado grupo de trabajo no tienen por qué ser las mismas debilidades que pudiera tener otro grupo de trabajo ¿por qué? Porque cada uno está conformado por personas diferentes, que atienden a criterios diferentes y que se rigen por métodos de trabajo diferentes.

Podemos extrapolar que cada empresa es desemejante y que, por ende, no cabe un único plan de igualdad uniforme que sea de idónea implantación para todas las empresas porque no todas ellas se rigen por el mismo patrón ni poseen las mismas deficiencias organizacionales. Al mismo tiempo, incidir en la relevancia de evaluar previamente la organización donde se pretende desarrollar e instaurar el plan de igualdad, esto es, que la empresa se someta a una evaluación previa. De cualquier manera, las fases fundamentales que conforman los planes de igualdad son las siguientes:



Ilustración 5. Fases de los planes de igualdad. Fuente: Elaboración propia.

Como se menciona en LOIEMH, todo plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas y de objetivos que se persiguen cumplir en una determinada organización para alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre trabajadores sin que el sexo suponga la barrera incorpórea que impide el progreso.

1. Compromiso de la organización.

El cumplimiento firme de este proyecto implica la constante colaboración y compromiso por parte de los máximos representantes de la empresa a lo largo de todo el proceso que, por norma general, corresponde al Director General, a los diferentes departamentos que conforman la entidad, a la representación de los trabajadores y a la representación de la empresa.

2. Formación de un Comité Permanente de Igualdad.

Previo a la elaboración del plan de igualdad se debe constituir un Comité Permanente de Igualdad de carácter paritario conformado por empleados de la organización que ostenten un puesto de alta dirección y responsabilidad que tengan capacidad de acción en la entidad y que, además, sean personas comprometidas con la igualdad de trato y de oportunidades entre sexos que velen por la búsqueda de unas normas equitativas que constituirán el futuro marco de actuación sobre el que se moverán todos los agentes implicados con la organización, lo que se denominará plan de igualdad.

3. Elaboración del diagnóstico.

El objetivo de la elaboración del diagnóstico es conocer la realidad actual de los trabajadores y trabajadoras en la organización antes de desarrollar e implantar el correspondiente plan de igualdad, para ello se tienen en cuenta variables tanto cualitativas como cuantitativas con el fin de recabar datos de cualquier naturaleza que estén vinculados con la plantilla de los trabajadores, con la política empresarial de la organización, con las bases y criterios de selección de personal o con cualquier otro aspecto en el ámbito laboral que pudiera dar cabida a cierta discriminación entre sexos.

No obstante, para garantizar la confección de un buen diagnóstico es primordial que todos los agentes que tengan una relación interna con la empresa sean informados por la misma de que se va a proceder a esta evaluación, de modo que puedan participar en el mismo tanto trabajadores como sus organizaciones representativas como empleadores como sus organizaciones empresariales. Una vez concluido, este documento oficial deberá ser entregado a la Comisión de Igualdad para su correspondiente análisis.

4. Programación del Plan de Igualdad.

De acuerdo a lo mencionado previamente, la Comisión de Igualdad tras haber examinado el informe que contiene la situación real de la empresa con sus correspondientes deficiencias en materia de igualdad será el organismo capacitado para empezar a presentar y negociar posibles propuestas en materia de igualdad que traten de subsanar las necesidades detectadas.

5. Implantación del Plan de Igualdad.

A continuación, tras haber negociado las medidas en materia de igualdad que van a ser implantadas en la organización se deberá proceder primero a comunicar manifiestamente a los agentes interesados (aquellos que han mostrado su compromiso con la organización en la fase 1) la serie de acciones que se han adoptado con sus consecuentes implicaciones. Estas medidas deberán ser publicadas para que tengan conocimiento de las mismas otros agentes externos que pudieran ostentar cualquier tipo de vinculación con la organización o que de igual manera posean algún tipo de interés.

6. Seguimiento y Evaluación del proceso, de los resultados y del impacto en los trabajadores.

Es la fase final, antes de evaluar los resultados, tras la implantación del plan de igualdad se ha debido elaborar un seguimiento periódico para comprobar que las intervenciones que hemos realizado comienzan a mostrar resultados positivos en materia de igualdad de género entre los trabajadores que conforman la plantilla de la empresa. La evaluación va a depender del seguimiento, ya que para poder evaluar todo el proceso se debe partir de los resultados obtenidos en cada uno de los seguimientos.

2.2.5. Beneficios de la implantación de planes de igualdad en la empresa.

Siguiendo este hilo, para obtener beneficios notorios y perdurables en el tiempo lo más importante es seguir cada una de las fases del procedimiento, si se siguen las fases, realizamos el diagnóstico de la situación y nos informamos del testimonio de los trabajadores de la plantilla es muy poco probable que los sujetos que poseían un interés legítimo en la elaboración de los planes de igualdad se equivoquen detectando cuáles son las deficiencias que posee la organización en materia de igualdad.

Partiendo de una correcta elaboración y posterior implantación del plan de igualdad los beneficios que podremos obtener son los siguientes:

- Criterios objetivos en materia de selección de personal, independientemente del sexo del candidato, lo que fomentaría la representación de las mujeres en las organizaciones y la abolición de la discriminación en cuanto a las barreras de entrada a las que tenían que hacer frente las mujeres en materia de inserción laboral.
- Vigilancia y control de los criterios que rigen la promoción profesional de las mujeres que aspiran a puestos de alta responsabilidad.
- Equidad en los sistemas retributivos fijándose por cuestiones vinculadas al puesto de trabajo y categoría profesional, independientemente de la identidad del ocupante del puesto de trabajo.

- Apuesta por la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) mejorando la imagen de la empresa y la fidelidad de sus grupos de interés o “*stakeholders*”.
- Disminución de la conflictividad laboral y consiguiente mejora del clima laboral, los trabajadores afianzan sus lazos con la organización tras observar que a la dirección de la empresa no le concierne exclusivamente las cuestiones económicas, sino que también apuesta por el bienestar de sus empleados.
- El compromiso y bienestar de los trabajadores conllevarán a un aumento de la productividad.
- Este bienestar también puede provenir de la flexibilización de la dirección en cuestiones de conciliación laboral, familiar y personal.
- Reducción del absentismo en el trabajo y de las bajas laborales de los trabajadores generalmente propiciadas por el estrés, la carga de trabajo, la incompatibilidad de conciliación o los enfrentamientos entre compañeros de trabajo por cuestiones abusivas o discriminatorias.

Esta transición en el modelo de organización de la empresa puede venir impuesto por agentes externos (la sociedad, el Estado, proveedores, clientes...) como por agentes internos (representación de los trabajadores, Comisión de Igualdad...) que, independientemente de por quién provenga, es innegable asumir que la “*igualdad de trato y oportunidades entre sexos*” está íntimamente relacionada con “*responsabilidad social corporativa*”, donde la dirección de la empresa tiene una preocupación de naturaleza social que afecta a su plantilla de trabajadores y decide intervenir.

En enero de 2020 se publicó un artículo por *El Diario Responsable* denominado “*¿Puede haber RSC sin gestión del bienestar laboral?*” (2020)⁵, en el cual se resaltaba la conexión entre el concepto de “responsabilidad social corporativa (RSC)” y el concepto de “igualdad de género”. Siendo de vital importancia comprender que un concepto lleva intrínseco el otro y que, según el escritor del artículo Jorge Sánchez, si anteriormente para considerarnos empresa socialmente responsable debíamos atender a una triple dimensión (social, económica y medioambiental) las exigencias de la sociedad moderna reclaman la integración de dos dimensiones más a las ya tradicionales, que son la gestión del talento y el buen gobierno corporativo.

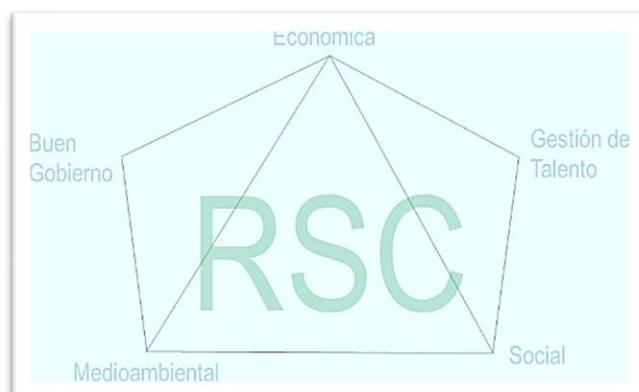


Ilustración 6. Las nuevas cinco dimensiones de la RSC. Fuente: Diario Responsable.

⁵ “¿Puede haber RSC sin gestión del bienestar laboral?” *El Diario Responsable*, recuperado el 1 de junio de 2020. <https://diarioresponsable.com/opinion/28661-puede-haber-rsc-sin-gestion-del-bienestar-laboral>

2.4. ANÁLISIS DE CONTENIDO SOBRE LA PRESIDENTA DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL GRUPO PSA:

Sara Martín Ruíz⁶ nacida en el año 1982 y con dieciocho años de experiencia laboral a sus espaldas, ingresó en Opel (Figueroles) en el año 2002 como operaria de cadena de producción con apenas 20 años de edad y en ese mismo año, se afilió al sindicato UGT. Desde 2006 es Secretaria de Igualdad de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de UGT en Opel España. A finales del año 2016 Sara se convirtió en la primera mujer que preside el Comité de Empresa Opel España y en el año 2019 pasó a convertirse en Secretaria Regional.



Ilustración 7. Presidenta del Comité de Empresa del Grupo PSA. Fuente: Heraldo de Aragón.

Sara Martín reseña que desde el año 2002, año en el que comenzó a trabajar para Opel, ha vivido en primera línea cómo en las instalaciones de la propia compañía se empezaba a producir una transición fruto del avance y del progreso en materia de igualdad de oportunidades entre trabajadores ("Mujeres a pie de línea", 2019). "Cuando entré yo era muy raro ver mujeres en la cadena. Ahora las mujeres somos el 21% de la plantilla" (Martín Ruíz, 2018)

La actual presidenta del Comité de Empresa en el año 2002 dibuja un escenario muy masculinizado en esta empresa, donde los trabajadores que veían como una trabajadora se incorporaba a la cadena de producción quedaban perplejos, debido a que en aquella época este hecho no era habitual, como ejemplo ilustrativo de este contexto laboral Sara Martín reseña como los primeros vestuarios femeninos se instalaron en la empresa casi entrado el año 2000.

Las cosas han evolucionado mucho en los últimos años, pero aún recuerdo que cuando en el 2002 entramos la primera oleada de mujeres a la cadena de producción causamos mucho impacto

⁶ "Ahora tiene 35 años, dos hijos y es la presidenta del comité de empresa de Opel. Ha pasado un año y tres meses desde que fue elegida por unanimidad, la primera mujer en este cargo" El Heraldo de Aragón, recuperado el 3 de junio de 2020. <https://www.heraldo.es/multimedia/videos/aragon/sara-martin-nunca-me-imagino-llegar-a-ser-la-presidenta-del-comite-de-empresa/>

(...) estaba todo pensado para los hombres, como en el resto de fábricas (Martín Ruíz , "Mujeres a pie de línea", 2019).

A continuación, me gustaría sustentarme en *“el estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción”* para explicar cómo directa o indirectamente la sociedad como agente está siendo partícipe del fenómeno conocido como *“segregación ocupacional”* (Ballesteros Doncel & Maira Vidal, 2018)

Existen barreras en el empleo que impiden a las mujeres acceder, permanecer y ascender en el mercado laboral con total libertad. Me gustaría hablar de tres tipos de barreras a las que tienen que hacer frente las mujeres en el mercado laboral. En primer lugar, nos encontramos con las **barreras de acceso** relacionadas con los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, comúnmente denominadas como *“preguntas estereotipadas”* (¿piensas tener hijos?, ¿estás casada?) o cuestiones estereotipadas relacionadas con el sexo biológico (escasa representación de mujeres en puestos de trabajo masculinizados: camioneras, mecánicas, maquinistas...).

En segundo lugar, tienen las **barreras de permanencia**, debido a la inviabilidad de poder conciliar su vida profesional con su vida personal y familiar, teniendo que recurrir a decantarse por el trabajo o la familia debido a la falta de flexibilidad y conciliación laboral existente en la empresa donde están prestando servicios. Y por último nos encontramos ante las **barreras de promoción**, teniendo en consideración por norma general a empleados frente a empleadas por el pensamiento de que el trabajador podrá dedicarse de lleno a su puesto de trabajo y a las responsabilidades que el mismo conlleva sin el peso de cargas familiares. Como resalta la presidenta del Comité de Empresa de Opel:

Al final, la sociedad nos tiene muy anquilosados en un pensamiento muy machista, y aunque hemos avanzado, nos falta mucho porque la mujer lleva relativamente poco tiempo en el mercado laboral y postulándose a puestos en principio nunca pensados para ellas. Se ve en el número de mujeres que presentan instancias para entrar en Opel y en el de hombres, y la diferencia es alucinante; desde la Comisión de Igualdad trabajamos en recortar esos parámetros (Martín Ruíz , "Mujeres a pie de línea", 2019).

Analizando el organigrama del Grupo PSA España se observa que, aunque las mujeres comiencen a ejercer puestos directivos en el sector automovilístico la representación de las mismas en estos puestos de alta dirección sigue siendo insuficiente, en la actualidad las mujeres todavía se enfrentan a las barreras de promoción que les impiden progresar profesionalmente.

Los avances en materia de igualdad son un hecho propiciado por la lucha activa de las mujeres para alcanzar los mismos derechos de los vienen disfrutando sus compañeros varones, se empiezan a responsabilizar de puestos de alta dirección y su representatividad en sectores masculinizados está aumentando....

Ahora bien, ¿este reconocimiento es suficiente? ¿Estamos enfocando de manera adecuada la problemática existente en el ámbito laboral? ¿Y en el resto de ámbitos? ¿La población es totalmente consciente de la discriminación que late entre sexos en todos los ámbitos de la vida cotidiana? Y lo que es más importante, ¿la población es consciente de las consecuencias que acarrea esta discriminación?

A continuación, en este organigrama se encuadran los miembros que ejercen cargos de alta dirección dentro del grupo empresarial a nivel nacional, estos datos han sido extraídos de la página oficial del Grupo PSA - España⁷:



Ilustración 10. Direcciones Generales del Grupo PSA. Fuente: Elaboración propia.



Ilustración 8. Direcciones de fábricas. Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 9. Direcciones de soporte. Fuente: Elaboración propia.



Ilustración 11. Direcciones de marcas y servicios. Fuente: Elaboración propia.

Este proceso de transición que he comentado en materia de igualdad es el que se ha producido en el Grupo PSA con la llegada de Sara Martín a la presidencia del Comité de Empresa en el año 2016. De acuerdo con el artículo publicado por el periódico 20 minutos y por el Heraldo de Aragón, ambos a finales del año 2019, las mujeres en el Grupo PSA representaban el 21%⁸ de la plantilla total, sigue siendo un porcentaje muy bajo, pero debemos recordar que estamos hablando de un sector en el que la representación de mujeres antaño era muy escasa por no decir inexistente.

⁷ Dirigentes del Grupo PSA España. Página oficial del Grupo PSA, recuperado el 4 de junio de 2020. <https://site.groupe-psa.com/espana/es/groupe-psa-espana/dirigentes/>

⁸ "en la actualidad el 21% de la plantilla de la firma es mujer, una cifra que "no es suficiente" pero que muestra el "avance muy relevante" que ha dado el Grupo PSA en los últimos 10 años en un sector "tremendamente masculinizado" 20 minutos, recuperado el 3 de junio de 2020. <https://www.20minutos.es/noticia/4063080/0/psa-y-juntos-contra-la-violencia-domestica-firman-un-acuerdo-para-la-insercion-laboral-de-victimas-de-violencia-machista/>

2.5. IGUALDAD DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA AGENDA 2030 (ODS):

De conformidad con las tablas extraídas de la página del Instituto Nacional de Estadística (INE), se observa especialmente la estrecha relación que poseen estos datos estadísticos con el objetivo de desarrollo sostenible número 5 “igualdad de género” y con el número 8 “trabajo decente y crecimiento económico” de los 17 objetivos de desarrollo sostenible que comprenden la Agenda 2030.

Tabla nº1: Conciliación de la vida familiar y vida laboral:

Tras haber estudiado los planes de igualdad y, especialmente, las funciones que ostentan los mismos, se puede analizar en la práctica cuándo éstos son requeridos y ante qué situaciones, en esta estadística concerniente a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral podemos observar cómo esta situación como mínimo aminoraría si la entidad tomase medidas empresariales efectivas en materia de igualdad de género.

- En esta tabla se puede observar cómo los hombres con un 1,1% frente a las mujeres que tienen un 0,7% predominan en adoptar medidas tales como tener que realizar cambios en el empleo para ganar más dinero, esto se traduce en que ellos dedican mayor tiempo al trabajo productivo que al no productivo.
- Asimismo, se observa como un alto potencial de mujeres con un 20,63% frente a los hombres que tienen un 3,05% predominan en tener que adoptar medidas como reducir el número de horas de trabajo para poder conciliar su vida familiar con su vida laboral. De hecho, esta es la alternativa más impactante y sonora entre las mujeres para poder conciliar.
- De igual manera, se observa como las mujeres con un 1,77% seguidas de los hombres con un 0,99 toman la alternativa de cambiar de puesto de trabajo o de empresa para facilitar la conciliación.
- Las mujeres con un 1% frente a los hombres con un 0,18% marcaron estar disfrutando actualmente de algún tipo de permiso familiar o estar de excedencia por cuidado de hijos.
- De hecho, los hombres no prestan especial atención a ninguna medida de conciliación como puede ocurrir con la mujer, la representación de los hombres en cada una de las medidas propuestas de conciliación está bastante repartida.
- La medida mayormente adoptada por ambos sexos ostentando un 10'96% es la reducción del número de horas de trabajo.

Hay que acudir a las medidas que se proponen en los planes de igualdad para poder conciliar, porque en ellos se encuentra tanto la problemática de los trabajadores para poder cumplir con sus responsabilidades como las consiguientes soluciones, siempre que la dirección empresarial y los trabajadores consigan negociar un paquete de medidas adecuado a las situaciones a las que la plantilla debe hacer frente para que, también en beneficio de la empresa, no le suponga un alto coste económico difícil de recuperar.

Tabla nº2: Tiempo diario dedicado al trabajo doméstico no remunerado:

Siguiendo la línea teórica que se ha venido desarrollando en el presente Trabajo Fin de Grado, a continuación, en esta estadística se avala o contrasta la manifestación de la teoría llevada a la práctica.

- En esta tabla se observa cómo los hombres dedican al cabo del día 3h al trabajo remunerado mientras que las mujeres solamente 1h.
- Mientras que ambos sexos dedican exactamente el mismo tiempo al estudio, comprendido en 39 min/día y a asistir al colegio/instituto/universidad dedican los mismos 31min/día, lo cual nos lleva a observar que ambos sexos poseen el mismo tiempo para formarse mientras que, con el paso del tiempo, en el mundo laboral existen diferenciaciones entre ellos que los segregan.
- No es peccata minuta los datos que nos proporciona esta tabla, ya que los hombres dedican al cabo del día 1h al hogar y a la familia mientras que las mujeres dedican hasta 4h. Esto es así que las mujeres dedican 49 min/día a mantenimiento del hogar mientras que los hombres solamente 17 min/día. Del mismo modo, los datos reflejan que las mujeres dedican 32min/día al cuidado de los niños mientras que los hombres tan solo 18 min/día. En cualquiera de las actividades diarias relacionadas con el trabajo no remunerado vemos como existe una cuantiosa representatividad de mujeres que predominan en ellas, reflejándose incluso en el cuidado a adultos miembros del hogar, aunque con menor diferencia, dedicando las mujeres 4min/día frente a los hombres que dedican 2 min/día.
- En relación a la segregación ocupacional existente entre sexos en el mercado laboral, los datos reflejan este fenómeno en el día a día, dedicando tiempo un sexo frente a otro a actividades que están asociadas al sexo biológico. Los hombres predominan en la jardinería y cuidado de animales (H: 18min frente a M: 7min) en la informática (H: 24min frente a M: 14min) y en la construcción y reparaciones (H: 6min frente a M: 1min), mientras que las mujeres predominan en actividades como la confección y cuidado de ropa (M: 23min frente a H: 1min) y las compras y los servicios (M: 31 min frente a H: 20min).

Se debe incidir en políticas de igualdad y de conciliación de vida familiar, personal y laboral que promuevan el compromiso efectivo tanto de hombres como de mujeres en responsabilizarse y dividirse las tareas no remuneradas para que exista una carga de trabajo repartida y equitativa para poder sobrellevar los compromisos diarios, ya que según el INE el porcentaje de mujeres que deja de trabajar para poder dedicarse al cuidado de familiares sextuplica al porcentaje de hombres, un 17,7% de mujeres frente a un 2,76% de hombres⁹.

Este objetivo especialmente forma parte de los objetivos de desarrollo sostenible que se recogen en la Agenda 2030, tanto en su número 5 como en el número 8, adoptar este tipo de medidas conciliadoras nos llevaría a estar más cerca de alcanzar el desarrollo sostenible puesto que es inviable alcanzar una meta si previamente no hemos pensado, desarrollado e implantado medidas para solventar las problemáticas actuales.

⁹ “La mitad de los trabajadores no tiene posibilidad de modificar su jornada laboral para conciliar” Radiotelevisión Española (RTVE), recuperado el 8 de abril de 2020. <https://www.rtve.es/noticias/20190606/mitad-trabajadores-no-tiene-posibilidad-modificar-su-jornada-laboral-para-conciliar/1952247.shtml>

Tabla nº3: Ingreso/hora de trabajadores, desglosado por sexo y por ocupación:

Atendiendo al informe “*Explorando las barreras de la segregación ocupacional*” (Ballesteros Doncel & Maira Vidal, 2018) y a los datos estadísticos recogidos en la presente tabla, se observa como siguiendo el mismo contexto que se presentaba a lo largo de este trabajo, todavía persiste la segregación por ocupación según el sexo de los trabajadores.

A grandes rasgos, observamos que en el periodo comprendido del año 2015 al año 2017 el ingreso medio por hora de los empleados ha sufrido un ligero aumento con el paso de los años. Sin embargo, este aumento no es equitativo entre sexos porque los empleados varones se sitúan en una media del 16% mientras que las mujeres se sitúan en una media del 13%. Siguiendo la misma tendencia, podemos observar que los datos recogidos en la CC. AA de Aragón crecen al mismo tiempo que los datos recogidos en el total nacional.

Si bien es cierto, existen diferenciaciones salariales entre sexos en cada uno de los sectores productivos españoles:

- En el sector de la construcción es donde radica una menor brecha salarial entre sexos, pero que exista una escasa diferencia en el ingreso/hora por sexo no es un indicador positivo, se trata de una falsa utopía porque la construcción es un sector muy masculinizado en donde las mujeres apenas tienen cabida ni representación, es por ello que en el mismo no haya una elevada brecha salarial, porque es el sector donde menos mujeres trabajan.
- En el sector servicios existe el fenómeno de la brecha salarial pese a que sea el sector que ostente la mayor representatividad de mujeres ya que cuentan con un salario medio inferior a los varones empleados en el sector. Este hecho atiende a que en este sector existe segregación vertical donde las mujeres no consiguen alcanzar los puestos directivos a diferencia de sus compañeros varones que predominan en los mismos, introduciendo el concepto de techo de cristal. Atendiendo a los datos extraídos podemos observar que el ingreso/hora de los varones tiende a aumentar ligeramente, mientras que el ingreso/hora de las mujeres trata de mantenerse.
- En el sector industrial es donde la brecha salarial se acentúa a grandes rasgos, ya que según el INE (2018) “sólo el 8% de las mujeres ocupadas en España trabajan en el sector industrial, frente al 19% de los hombres” (La Vanguardia, 2019)¹⁰. Dado que se trata de un sector masculinizado en el que todavía sigue vigente la concepción de que los trabajos manuales han de ser desempeñados por los empleados varones por cuestiones físicas que atienden al sexo biológico.

Independientemente de este análisis segregado por sectores, resaltar que las mujeres sufren el fenómeno de la brecha salarial en todos los sectores en mayor o menor medida independientemente de la actividad productiva de la empresa y de las circunstancias que lo produzcan.

¹⁰ “La industria suspende en paridad, sólo el 8% de las mujeres ocupadas en España trabajan en el sector industrial, frente al 19% de los hombres” La Vanguardia, recuperado el 8 de abril de 2020. <https://www.lavanguardia.com/economia/20191026/471186778656/paridad-sector-industrial-mujeres-igualdad-empendedoras-directivas.html>

CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Conclusión.

3.1. CONCLUSIÓN:

Se debe instar desde el sistema educativo como instrumento capaz de propiciar un cambio cultural en las generaciones venideras a partir de la equidad, en materia de perspectiva de género, como una temática que nos afecta a todos los individuos por norma general y a la cual no se le está poniendo solución. Hay un déficit de aprendizajes de género, de coeducación, para visibilizar la cuestión de la igualdad como un tema transversal, de ciudadanía, para garantizar el bienestar y la libertad individual. Desde los aprendizajes del género como una cuestión de derechos, aprendemos qué nos corresponde, a qué tenemos derecho y que comportamientos no debemos tolerar ya sea en el ámbito profesional y laboral como de cualquier índole.

El enfoque de género en la empresa, debe superar la cuestión de la conciliación para abordar el diseño de trayectorias profesionales de forma equitativa desterrando la discriminación, los estereotipos, el machismo, el sexismo o el acoso. El cambio de enfoque nos guiaría más hacia el lado de la prevención de esta serie de problemáticas y no meramente hacia el lado de actuación sobre las mismas como un problema ya sobrenido.

Los argumentos que sustentan esta opinión atienden a que erradicando los estereotipos que persisten y que todavía están arraigados en la sociedad se conseguirá que los jóvenes venideros por suerte no posean los mismos prejuicios y barreras sociológicas en torno a los cuales se educaron sus correspondientes progenitores. Deberíamos acudir al origen del problema, educando en igualdad, para que los jóvenes de las siguientes generaciones adscriban la igualdad de género, de trato y de oportunidades como una cuestión de transversalidad.

“No les deseo que tengan poder sobre los hombres; sino sobre ellas mismas” (Wollstonecraft, 1792, pág. 125)

Debemos reflexionar y ser conscientes de que se ha producido un cambio evolutivo en la mentalidad de la sociedad, se ha producido un cambio en la demanda de la sociedad, los ciudadanos reivindican un cambio, un cambio relacionado con el desarrollo sostenible y con la igualdad de género.

Desde hace unos pocos años la sociedad reclama que las medidas socioeconómicas, políticas y/o culturales que se vayan a adoptar por los organismos oficiales y autoritarios se traten de medidas socialmente responsables, que respeten a todos los colectivos de la sociedad y, en especial, al entorno que nos rodea. Por consiguiente, exclusivamente desde las lentes de la igualdad de género se conseguirá el desarrollo sostenible y por consiguiente los 17 objetivos de desarrollo sostenible para la Agenda del 2030.

BIBLIOGRAFÍA:

Referencias bibliográficas:

- Álvarez del Cuvillo, A. (2007). *La ley de igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Madrid: Lex Nova.
- Aras, G., & Crowther, D. (2010). *A Handbook of Corporate Governance and Social Responsibility*. (1º ed.) London: Routledge.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (25 de septiembre de 2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas.
- Asociación para el Progreso de la Dirección. (10 de octubre de 2019). "No podemos renunciar a la mitad del talento de este país. Tenemos que, de verdad, querer cambiar las cosas". Obtenido de APD: <https://www.apd.es/talento-femenino-no-podemos-renunciar-mitad-talento-pais/>
- Ballesteros Doncel, E., & Maira Vidal, M. (2018). *Explorando las barreras de la segregación ocupacional. Un estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción*. Madrid: Ediciones Complutense.
- Burín, M., & Meler, I. (1998). *Género y Familia*. Buenos Aires: Paidós.
- Carrasquer, P., Recio, C., & Rodríguez-Soler, J. (2015). Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso Español. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 75-103.
- Casado Mejía, R., & García-Carpintero Muñoz, M. (2018). *Género y Salud: Apuntes para comprender las desigualdades y la violencia basadas en el género y sus repercusiones en la salud*. (1º ed.) Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Comisión Europea. (2004). *Igualdad y no discriminación en la UE ampliada, libro verde*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Mundial para el Medio Ambiente y el Desarrollo de la ONU. (1987). *Informe Brundtland*. Oxford: Oxford University Press.
- Davilas, P. (21 de noviembre de 2019). *PSA y Juntos contra la Violencia Doméstica firman un acuerdo para la inserción laboral de víctimas de violencia machista*. Obtenido de Periódico 20 minutos: <https://www.20minutos.es/noticia/4063080/0/psa-y-juntos-contra-la-violencia-domestica-firman-un-acuerdo-para-la-insercion-laboral-de-victimas-de-violencia-machista/>
- Davis, & Blomstrom. (1966). *Business and its Environment*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Del Río, C., & Alonso - Villar, O. (2017). *Segregación ocupacional por razón de género y estatus migratorio en España y sus consecuencias en términos de bienestar*. Vigo: Ekonomiaz.
- España. La Constitución Española, Boletín Oficial del Estado, núm. 311, pp. 29313 a 29424 (29 de diciembre de 1978).
- España. Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Boletín Oficial del Estado., Núm. 266, pp. 38934 a 38942 (5 de noviembre de 1999).

- España. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Boletín Oficial del Estado, Núm. 71, pp. 12611 a 12645 (22 de marzo de 2007).
- España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Boletín Oficial del Estado, Núm. 57, pp. 21692 a 21717 (1 de marzo de 2019).
- Europapress. (6 de abril de 2018). *"La red de mujeres de PSA se reúne en Madrid para avanzar en materia de igualdad profesional"*. Obtenido de Europapress: <https://www.europapress.es/motor/coches-00640/noticia-red-mujeres-psa-reune-madrid-avanzar-materia-igualdad-profesional-20180406114524.html>
- Faconauto Woman. (26 de noviembre de 2019). *"La industria del motor integra medidas contra la violencia de género"*. Obtenido de <https://faconautowoman.com/la-industria-del-motor-integra-medidas-contra-la-violencia-de-genero/>
- Faconauto Woman. (26 de noviembre de 2019). *"SEAT y el Grupo PSA han firmado sendos acuerdos para apoyar y proteger a las víctimas de agresiones y velar por la igualdad de oportunidades"*. Obtenido de Faconauto Woman: <https://faconautowoman.com/la-industria-del-motor-integra-medidas-contra-la-violencia-de-genero/>
- Fernández Jurado, Y., & Galindo Martín, M. (2006). *Política Socioeconómica en la Unión Europea*. (1^º ed.) Madrid: Delta Publicaciones.
- Figols, P. (2 de marzo de 2018). *Sara Martín: "Nunca me imaginé llegar a ser la presidenta del Comité de Empresa de Opel"*. Obtenido de Heraldo de Aragón: <https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2018/03/02/sara-martin-nunca-imagine-llegar-ser-presidenta-del-comite-empresa-opel-1227807-300.html>
- Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- García Martín, G. (2019). Montuenga Gomez, Victor y García Mainar, Inmaculada (Coords.). *Cuatro estudios sobre segregación ocupacional en España*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- García, A. (14 de julio de 2019). *En Opel la mujer no está discriminada; en la automoción, sí*. Obtenido de Heraldo de Aragón: <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2019/07/14/sara-martin-en-opel-la-mujer-no-esta-discriminada-en-la-automocion-si-1325233.html>
- García, P. M. (8 de marzo de 2018). *La conquista del sufragio femenino: El derecho de las faldas*. Obtenido de Moon Magazine: <https://www.moonmagazine.info/la-conquista-del-sufragio-femenino/>
- Grupo PSA. (s.f.). Obtenido de Página Oficial del Grupo PSA Peugeot Citroën DS Automobiles: <https://site.groupe-psa.com/madrid/es/>
- Grupo PSA España. (s.f.). *Organigrama - Dirigentes PSA*. Obtenido de Grupo PSA España: <https://site.groupe-psa.com/espana/es/groupe-psa-espana/dirigentes/>
- Hang-yue et al., Sipe, Fisher, & Johnson. (2006-2009). El sexismo en el lugar de trabajo. Pág. 24.
- Hymowitz, C., & D. Schelhardt, T. (1986). The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Jobs. *Wall Street Journal*, pág. 4.

- Infobae. (21 de noviembre de 2019). *Ganar-Ganar: la igualdad de género es un buen negocio: el programa que promueve el empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres*. Obtenido de Infobae: <https://www.infobae.com/tendencias/2019/11/21/empresas-por-ellas-el-programa-que-promueve-el-empoderamiento-economico-y-liderazgo-de-las-mujeres/>
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). *INE*. Obtenido de <https://www.ine.es/dynt3/ODS/es/objetivo.htm?id=4882>
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *INE*. Obtenido de https://www.ine.es/jaxi/tabla.do?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2018/I0/&file=01004.px
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *INE*. Obtenido de https://www.ine.es/jaxiT3/GeneraZipServlet?cap=4987&f=xlsx&L=0&n=30447_4987.zip
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2004). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. Ciudad de México.
- Johnson, H. (1971). *Business in Contemporary Society: Framework and Issues*. California: Wadsworth Publishing Co.
- Kahale Carrillo, D. T. (2013). *La Responsabilidad Social de Género*. Navarra: Aranzadi.
- La Vanguardia. (26 de octubre de 2019). *La industria suspende en paridad*. Obtenido de La Vanguardia: <https://www.lavanguardia.com/economia/20191026/471186778656/paridad-sector-industrial-mujeres-igualdad-emprendedoras-directivas.html>
- Lamas, M. (2013). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. Ciudad de México.
- Ley contra la violencia de género en Castilla y León, núm. 243, Pág. 96493 (20 de diciembre de 2010).
- López, R. (8 de marzo de 2019). *"Mujeres a pie de línea"*. Obtenido de El Periódico de Aragón: https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/temadia/mujeres-pie-linea_1347655.html
- Loría Savillón, C. (1998). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*. Ciudad de México.
- Martín Ruíz, S. (8 de marzo de 2019). *"Mujeres a pie de línea"*. Obtenido de El periódico de Aragón.
- Martín Ruíz, S. (2 de marzo de 2018). Obtenido de Heraldo de Aragón.
- Ministerio de Igualdad. (15 de agosto de 2019). *"Red de empresas con distintivo de Igualdad en la Empresa (Red DIE)"*. Obtenido de Gobierno de España: <http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm>
- Mujeres en Red & Biblioteca Básica Vecinal. (2007). *"Palabras para la Igualdad de Género"*. Obtenido de Mujeres en Red: <http://mujeresenred.net/spip.php?article1301>
- Mujeres en zona de conflicto (MZC). (2015). *El Enfoque de Género en la Educación para el Desarrollo*. Burgos.
- Naciones Unidas. (s.f.). Obtenido de Pacto Mundial, Red Española: <https://www.pactomundial.org/global-compact/>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018/2021). *Plan de Acción*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_650469.pdf
- Oscar Wilde. (30 de abril de 2020). *El Club de los Libros Perdidos*. Obtenido de <https://www.elclubdeloslibrosperdidos.org/2020/04/30-frases-sobre-el-agradecimiento-y-la.html>
- Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea y Comisión Europea. (2007). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE). pág. 7.
- Quílez Iglesias, S. (6 de junio de 2019). *"La mitad de los trabajadores no tiene posibilidad de modificar su jornada laboral para conciliar"*. Obtenido de Radiotelevisión Española: <https://www.rtve.es/noticias/20190606/mitad-trabajadores-no-tiene-posibilidad-modificar-su-jornada-laboral-para-conciliar/1952247.shtml>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia Española*. Obtenido de la RAE: <https://dej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>
- RRHH Digital. (28 de enero de 2019). *"Grupo PSA, líder mundial en la lucha contra el cambio climático"*. Obtenido de RRHH Digital: http://www.rrhhdigital.com/secciones/empresa/134870/Grupo-PSA-lider-mundial-en-la-lucha-contra-el-cambio-climatico?target=_self
- Sánchez, J. (15 de enero de 2020). *"¿Puede haber RSC sin gestión del bienestar laboral?"*. Obtenido de Diario Responsable: <https://diarioresponsable.com/opinion/28661-puede-haber-rsc-sin-gestion-del-bienestar-laboral>
- Sau Sánchez, V. (2000). *"Diccionario ideológico feminista"*. (Vol. I) (2ª ed.) Barcelona: ICARIA.
- Schelhardt, T., & Hymowitz, C. (1986). The Glass-Ceiling Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. *The Wall Street Journal*.
- Serretaría de la Mujer Aragón. (2013). *Guía Práctica: Cómo elaborar un Plan de Igualdad*. Obtenido de CCOO Aragón: <s://aragon.ccoo.es/347103ac1885c36f4c45cfa52c33ff6a000051.pdf>
- Tobías Olarte, E. (2017). REDUR 15. *"La dimensión social de la responsabilidad social de la empresa"*, págs. 111-121.
- Tratado constitutivo de la Unión Europea (TUE), Boletín Oficial del Estado, Núm. 340, pp. 858 a 926 (7 de febrero de 1992).
- Unión Europea. Directiva (UE) 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Diario Oficial de la Unión Europea, L 204/23, pp. 23–36 (5 de julio de 2006).
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2016). *"A Guide for gender equality in teacher education policy and practices"*, pág. 121.
- Wollstonecraft, M. (1792). *"A Vindication of the Rights of Woman"*. Boston: E-artnow.

GLOSARIO:

- **IGUALDAD DE GÉNERO:** *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)* en su *“Guide for gender equality in teacher education policy and practices”* (2016) define la igualdad de género como *“la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres, y para niñas y niños; teniendo en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas”* (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016)
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE):** Bowen, a quien se le denominó como “el padre de la Responsabilidad Social Empresarial” fue el primer autor que comenzó a definir el la RSE y su contexto social en su libro *“Social Responsibilities of the Businessman”* (1953). Sin embargo, hay que acudir a los autores Davis y Blomstrom en su obra *“Business and its Environment”* (1966) para ahondar en una definición más completa, según los cuales *“La RSE se refiere a las obligaciones personales para considerar los efectos de las decisiones y acciones en todo el sistema social. Los empresarios aplican la RSE cuando consideran los intereses y necesidades de otros que pueden verse afectados por las acciones empresariales. Al hacerlo, miran más allá de sus estrechos intereses económicos y técnicos empresariales”* (Davis & Blomstrom, 1966)
- **GRUPOS DE INTERÉS/STAKEHOLDERS:** L. Johnson es considerado como el precursor de la teoría de los *stakeholders*, de hecho, Güler Aras y David Crowther recogen las reflexiones de este autor en su obra *“A Handbook of Corporate Governance and Social Responsibility”* (2010) según el cual L. Johnson entiende que *“Una empresa es socialmente responsable cuando su gestión equilibra múltiples intereses. En lugar de esforzarse únicamente en conseguir mayores beneficios para sus accionistas, una empresa responsable también tiene en cuenta las personas trabajadoras, proveedores, distribuidores, comunidades locales y la nación”* (Johnson, 1971)
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GÉNERO (RSG):** Djamil Kahale Carrillo en su libro *“La Responsabilidad Social de Género”* (2013) fue de los primeros autores en liderar y proceder a definir tal término, Kahale entendía la RSG como *“una variante de la Responsabilidad Social de las Empresas, entendida como la responsabilidad de una empresa ante los impactos de las políticas de género que sus decisiones o actividades ocasionan en la sociedad y se manifiesta mediante un compromiso ético que contribuye al desarrollo de la igualdad real entre mujeres y hombres, tanto a las personas trabajadoras como a otros grupos de interés externos”* (Kahale Carrillo, 2013)
- **AGENDA 2030:** La ONU en el año 2015 creó en consenso una agenda que velaba por alcanzar el desarrollo sostenible con la meta fijada en el año 2030. En este documento aprobado se conceptualizaba que *“la presente Agenda 2030 es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad... este plan lo implementaron todos los países miembros y partes interesadas mediante una alianza de colaboración... los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible pretenden retomar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y conseguir lo que éstos no lograron, conjugando las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y económica”* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015)

- **DESARROLLO SOSTENIBLE:** La Comisión Mundial Brundtland en su informe Brundtland publicado en el año 1987 sostenía que el desarrollo sostenible se concebía como *“aquel capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer el derecho de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propias”* (Comisión Mundial para el Medio Ambiente y el Desarrollo de la ONU, 1987)

ANEXO:

Tabla 1. Conciliación de la vida familiar y vida laboral. Fuente: INE.

Año 2018 (Base Censos 2011). Conciliación entre vida familiar y laboral										
Resultados nacionales										
Ocupados entre 18 y 64 años con hijos propios o de la pareja menores de 15 años (1), según el efecto más importante que ejerce sobre su empleo actual el cuidado de esos hijos, por sexo										
	Realizar cambios en el empleo para ganar más dinero	Reducir el número de horas de trabajo	Elegir tareas menos exigentes	Cambiar de puesto de trabajo o de empresa para facilitar la conciliación	Estar disfrutando actualmente de algún tipo de permiso familiar o estar de excedencia por cuidado de hijos	Cambiar sus horas de entrada y salida sin haber reducido el total de horas trabajadas	Otros no mencionados anteriormente	No hay efectos	No sabe/No contesta	Total
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Ambos sexos	0,92	10,96	0,50	1,34	0,55	5,43	3,43	76,20	0,67	100
Hombres	1,10	3,05	0,41	0,99	0,18	5,29	3,13	85,19	0,65	100
Mujeres	0,70	20,63	0,61	1,77	1,00	5,60	3,79	65,18	0,70	100

Notas:

1) Se incluye tanto a los hijos propios o de la pareja menores de 15 años que residan en el hogar como a los que residan fuera del hogar y les cuiden regularmente

Fuente:

INE.

Tabla 2. Tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado. Fuente: INE.

Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia

Indicador 5.4.1 Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación
Actividades principales (1 y 2 dígitos), sexo y día

TODOS LOS DÍAS					
	horas	minutos		horas	minutos
VARONES			MUJERES		
(1) Trabajo remunerado	3	4	(1) Trabajo remunerado	1	54
(2) Trabajo principal y secundario	2	59	(2) Trabajo principal y secundario	1	52
(4) Estudios	0	39	(4) Estudios	0	39
(5) Colegio, instituto o universidad	0	31	(5) Colegio, instituto o universidad	0	31
(6) Hogar y familia	1	54	(6) Hogar y familia	4	7
(7) Mantenimiento del hogar	0	17	(7) Mantenimiento del hogar	0	49
(8) Confección y cuidado de ropa	0	1	(8) Confección y cuidado de ropa	0	23
(9) Jardinería y cuidado de animales	0	18	(9) Jardinería y cuidado de animales	0	7
(10) Construcción y reparaciones	0	6	(10) Construcción y reparaciones	0	1
(11) Compras y servicios	0	20	(11) Compras y servicios	0	31
(12) Cuidado de niños	0	18	(12) Cuidado de niños	0	32
(13) Ayudas a adultos miembros del hogar	0	2	(13) Ayudas a adultos miembros del hogar	0	4
(14) Informática	0	24	(14) Informática	0	14
(15) Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1	14	(15) Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1	6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tabla 3. Ingreso/hora de trabajadores desglosado por sexo y ocupación. Fuente: INE.

Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

Indicador 8.5.1. Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por sexo y ocupación

Sexo y sectores de actividad

	Ambos sexos			Mujeres			Hombres		
	2017	2016	2015	2017	2016	2015	2017	2016	2015
NACIONAL (TOTAL)									
Todos los sectores	15,13	14,88	15,01	13,93	13,60	13,80	16,10	15,94	16,04
Industria	16,58	16,35	16,43	14,51	14,11	14,17	17,25	17,08	17,16
Construcción	13,47	13,26	13,64	13,54	13,24	13,41	13,46	13,26	13,67
Servicios	14,95	14,69	14,81	13,88	13,56	13,77	16,11	15,92	15,97
ARAGÓN									
Todos los sectores	14,79	14,41	14,57	13,41	13,04	13,19	15,83	15,47	15,74
Industria	16,39	15,93	15,81	13,89	13,27	12,85	17,02	16,62	16,65
Construcción	13,76	13,07	12,86	13,79	13,17	12,83
Servicios	14,33	13,99	14,27	13,34	13,02	13,23	15,47	15,16	15,62

Notas:

'..'=No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

Fuente: INE.

