



UNIVERSITAT JAUME I

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

**IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES
EN EL TRABAJO A TRAVÉS DE LOS PLANES DE
IGUALDAD.**

ESTUDIO DE CASO: DANONE.

ALUMNA: Rosana Ramírez Centelles
TUTORA: Pilar Chuliá Rebolleda

1. RESUMEN.

En el presente trabajo se estudia la evolución y la situación de la mujer en el mercado laboral con el fin de conocer si siguen existiendo símbolos claros de discriminación de las mujeres frente a los hombres.

Se empezará el presente trabajo con un breve recorrido histórico-social de la mujer trabajadora y todas las dificultades a las que han tenido que enfrentarse para el acceso al mundo laboral. Seguidamente, se hará un repaso a la legislación tanto europea como española en materia de igualdad haciendo especial mención a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LO 3/2007).

Para finalizar, se explicará qué son y para que sirven los Planes de Igualdad en las empresas, y se realizará un estudio de caso, del Plan de Igualdad de DANONE, para ver que medidas adopta y si son efectivas.

Palabras claves: mujer, Igualdad de género, discriminación, trabajo.

RESUM

En el present treball s'estudia l'evolució i situació de la dona en el mercat laboral, per tal de conèixer si segueixen existint símbols clars de discriminació de les dones enfront dels homes.

El present treball es començarà amb un breu recorregut històric-social de la dona treballadora i totes les dificultats a les que s'ha tingut que enfrontar per a aconseguir l'accés al món laboral. Seguidament, es farà un breu repàs a la legislació tant europea com espanyola en matèria d'igualtat, fent especial esment a la Llei per a l'igualtat efectiva d'homes i dones (LO 3/2007)

Per finalitzar, s'explicarà què són i per a què serveixen els Plans d'igualtat a les empreses, i es realitzarà un estudi de cas, del Pla d'igualtat de DANONE, per veure quines mesures adopta i són efectives.

Paraules clau: dona, igualtat de gènere, discriminació, treball.

ABSTRACT.

This work examines, the evolution of women and the situation in the labor market in order to know whether there are still clear symbols of discrimination against men.

The present work will begin with a brief historical-social overview of working women and all the difficulties they have had to face in accessing the world of work.

Next, we will review both European and Spanish legislation on equality, making special mention of the LO for the effective equality of men and women (LO 3/2007).

Finally, it will be explained what the Equality Plans are and for which the Equality Plans serve in companies, and we will carry out a case study of the DANONE Equality Plan, to see what measures it adopts and if they are effective.

Keywords: woman, Gender equality, discrimination, work.

2. INTRODUCCIÓN.

“Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa”.
(Simone de Beauvoir)

“Yo no deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino sobre ellas mismas”
(Mary Wollstonecraft)

“He trabajado para que en este país los hombres encuentren a las mujeres en todas partes y no solo donde ellos vayan a buscarlas” (Clara Campoamor)

La presencia de la mujer en el mundo laboral, ha sido tema de disputa a lo largo de la historia, con la finalidad de conseguir el mismo reconocimiento e igualdad que los hombres. La mujer siempre ha estado y sigue estando vista como el sexo inferior y es por esto que el trabajo que realizaba la mujer no tenía el mismo reconocimiento al realizado por el hombre.

A lo largo de los años, se ha intentado mejorar la situación de la mujer en el mercado laboral, con la introducción de leyes que minimizaran las desigualdades entre géneros, porque si analizamos el artículo 14 de la Constitución Española, este establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda haber discriminación alguna por razón

de sexo, raza, nacimiento, religión. Y a pesar de que estas desigualdades y la ideología de superioridad del hombre frente a las mujeres han ido cambiando, sigue siendo necesaria su regulación para minimizarlas, por ejemplo una de las leyes más importantes en esta materia es la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La finalidad de este Trabajo de Final de Grado, es hacer un recorrido histórico por el papel de la mujer en el mundo laboral desde mediados del siglo XVIII hasta la actualidad, para conocer los progresos que se han hecho en esta materia, y analizar como la legislación tanto Europea como Española pretende hacer efectiva la igualdad entre individuos de diferente sexo.

Una vez estudiada la legislación en materia de igualdad, analizaré los Planes de Igualdad en las empresas, definiendo que son los planes de igualdad, para que se crearon y cómo se elaboran, centrandome en el Plan de Igualdad de Danone, para así conocer que medidas se llevan a cabo en él y si realmente funcionan. Para finalizar el trabajo con unas pequeñas conclusiones.

3. OBJETIVOS.

En el presente Trabajo de Final de Grado (TFG) de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, relata la evolución de la mujer en el mundo laboral a lo largo de la historia, así como los factores discriminatorios a los que se han enfrentado y se enfrentan las mujeres hoy en día a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Además, de analizar los principales puntos de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y las pautas para disminuir o eliminar las desigualdades entre ambos.

El objetivo principal de este trabajo es realizar un estudio de un plan de igualdad de una empresa privada, concretamente DANONE y así llegar a conocer las desigualdades de género y las medidas que se llevan a cabo para eliminarlas. Así pues, previamente describiremos en qué consiste un plan de igualdad, y como viene regulado en la correspondiente legislación.

4. MARCO TEÓRICO.

Antes de empezar con el desarrollo del trabajo, qué mejor forma de comenzar que, con una puesta en situación del papel que ha tenido la mujer a lo largo de la historia y las dificultades que ha tenido para incorporarse al trabajo y conseguir los derechos que tenemos hoy en día.

Como bien sabemos, la mujer era una figura anulada por la sociedad, ya que sus únicas ocupaciones eran las labores del hogar, cuidado de los hijos y administrar la economía familiar, claro está que bajo la supervisión de su marido.

4.1. ÁMBITO HISTÓRICO-SOCIAL

4.1.1. El trabajo femenino: S.XIX

Durante el siglo XVIII, el “trabajo” de la mujer estaba claramente diferenciado, siendo su ámbito el hogar, dedicándose al mantenimiento de este y el cuidado de la familia. Aunque había bastantes mujeres que necesitaban trabajar fuera de casa, para sacar adelante a sus familias, bien por que el jornal de sus maridos no les llegaba para vivir o por que eran madres solteras, se ignoraba la relación de la mujer con el mundo laboral, siendo en el siglo XIX donde ya se tiene en cuenta el trabajo de la mujer, fruto de los cambios acaecidos en dicho siglo. A mediados del S. XIX, se produce un cambio social y económico, consecuencia del inicio de la Revolución Industrial originada en Inglaterra, en la que surgieron inventos revolucionarios como la máquina de vapor, el telar mecánico, la máquina de hilar, etc que daban lugar a un aumento notable de la producción, y con ello la necesidad del aumento de mano de obra.

Debido a este nuevo cambio social y económico, se empieza a visibilizar a la mujer trabajadora, pero vista como un problema que había que solucionar rápidamente ya que, según J. Scott, esto ponía en tela de juicio el verdadero significado de la feminidad y la compatibilidad de esta con el trabajo asalariado. Que el trabajo de la mujer no estuviera visibilizado, no quiere decir que no existiera, ya que como hemos dicho anteriormente, las mujeres trabajaban en casa, realizando las labores propias del hogar, cuidando a los niños, ayudando en las tareas de sus maridos si tenían un negocio familiar, o si trabajaba fuera de casa era por la insuficiencia de recursos. Pero con la llegada de la Revolución Industrial y la inserción de las mujeres como trabajadoras en las fábricas sobre todo textiles o de calzado fue lo que supuso el principal problema. Ya que se veía

la mano de obra femenina como competencia, debido a los bajos salarios que éstas percibían y se entendió esta inserción laboral como un empoderamiento de las mujeres, puesto que se dejaba de lado el papel tradicional de la mujer en el hogar, dado que no veían posible que la mujer se ocupara de la casa y trabajara fuera de ella a la vez. Se entendía el trabajo femenino como una oposición entre trabajo y hogar, feminidad y productividad. El legislador francés Jules Simón se atrevió a afirmar en 1860 que *"Una mujer que se convierte en trabajadora ya no es una mujer"*.

Durante el siglo XIX, las mujeres empezaron a ocupar puestos de trabajo en fábricas textiles, pero la mayoría seguían trabajando en el servicio doméstico, ya que en Inglaterra, durante este siglo y aún siendo la primera región en industrializarse, en 1851, el 40% de las mujeres seguían siendo criadas y tan solo el 22% eran empleadas textiles. El problema de la incorporación de las mujeres al trabajo, no fue solo que estas accedieron al mundo laboral, sino su salida del hogar, que suponía un alejamiento familiar.

A mediados del siglo XIX, el trabajo de la mujer era visto por los empresarios como una vía de reducción de costes, debido al deseo de los empresarios de vender más barato que los competidores, sustituyendo así, la mano de obra masculina por la femenina. Es por lo cual, los sindicatos de obreros masculinos intentaban obstaculizar la contratación de mujeres en las fábricas a menos que cobraran lo mismo que los hombres, aunque es cierto que si habían sindicatos que aceptaban a las mujeres, pero siempre bajo subordinación masculina.

La industria textil ofrecía un trabajo tradicional, pero con el paso de los años, fueron tomando importancia otros empleos, los llamados << de cuello blanco >>, trabajos en oficinas, operadoras, enfermeras, vendedoras, maestras, dando lugar a una equiparación de mujeres empleadas en el servicio doméstico y los llamados empleos de cuello blanco, al que se empezaron a emplear a mujeres de todas las clases sociales y que ofrecían un salario que les permitía vivir. Esta incorporación al trabajo alejado de las labores domésticas, era vista como un peligro para la pérdida de las capacidades domésticas de las mujeres y la reproducción, las mujeres ya podían no casarse al ser económicamente independientes.

Por otro lado en España, el proceso de industrialización fue más tardío, la visibilización del trabajo femenino no se debió a la Revolución Industrial, pero aun así el trabajo

femenino sigue las mismas pautas que en el resto de Europa, siendo sinónimo de feminidad el trabajo en el hogar.

Mientras tanto, en España el escaso desarrollo industrial propició la inexistencia de la clase media progresista es decir, el proletariado. El importante analfabetismo femenino y la difícil incorporación al mercado laboral retrasaron la lucha feminista en el trabajo.

El feminismo se centró más en lo social, ya que la situación política en la que se premiaba el fraude electoral y la corrupción generaron una desconfianza en la sociedad. Esta incertidumbre política, más la diferenciación entre géneros, que calificaba a la mujer como un ser inferior frente al hombre, y que seguía dividiendo el trabajo en relación al género, es decir, la mujer se quedaba en casa con su trabajo doméstico y los cuidados familiares, y el hombre se empleaba fuera del hogar para mantener su familia, propiciaron el surgimiento de las primeras reivindicaciones sociales para que las mujeres accedieran al trabajo remunerado y a la formación fuera de su hogar.

Los escasos datos que tenemos en España de trabajo femenino, se deben a la ocultación de estos censos ya que al infravalorar el trabajo de las mujeres, no se censan los trabajos que realizan en el campo, ni en el servicio doméstico. La visibilización del trabajo femenino en España, como hemos dicho anteriormente, no tiene su origen en el desarrollo industrial, pero la caracterización de la mujer es similar al de los países industrializados.

En 1856, se defendía un modelo de economía doméstica, en la que el varón era el que aportaba el sustento necesario para la familia y la mujer aportaba un sueldo complementario a este, ya que el deber de la mujer era quedarse al cuidado del hogar y de la familia.

Aquí en España también existía el trabajo femenino antes del S. XIX, aunque es a partir de este cuando empieza a visibilizarse y a ser remunerado, en las fábricas, en casas, etc

Como hemos podido ver, el trabajo de la mujer ha estado presente a lo largo de la historia pero es a partir del S.XIX cuando empieza a visibilizarse, ya que anteriormente se veía como una deshonra para el varón que la mujer tuviese que trabajar porque su salario no fuese suficiente para sacar adelante su hogar.

4.1.2. El trabajo femenino: S. XX

La primera Guerra Mundial, supuso una serie de cambios socio-económicos muy importantes, que favorecieron el acceso de la mujer al trabajo. Junto a estos cambios, surge el discurso de género de Dr Gregorio Marañón, en el que defiende que la mujer no es inferior al hombre sino que diferente al varón y ambos se complementan entre sí, volviendo a la ideología de mujer que teníamos anteriormente, donde la mujer se quedaba recluida en el hogar, pero se crearan condiciones para avanzar.

En el siglo XX, las mujeres trabajaban en el campo con salarios inferiores a los de los varones, y además eran las responsables de las tareas del hogar. En las ciudades el empleo femenino era más numeroso, pero a los ojos de la ley era invisible. Debido a la pésima situación económica en la que se encontraba el país, las mujeres se vieron obligadas a buscar empleo fuera del hogar, ya fuera en fábricas, talleres o como empleadas del hogar.

En 1918, se crea en España la Asociación Nacional de Mujeres Españolas, presidida por María Espinosa de los Monteros, que se centraba en reivindicaciones sociales para la defensa de las mujeres, pero más tarde también se reivindicaron políticamente. A esta lucha por la defensa de derechos sociales también se unieron activistas como, Carmen de Burgos, Margarita Nelken o Clara Campoamor, que defendieron el sufragio femenino en las Cortes proclamadoras de la II República en 1931.

Aunque algunas leyes de la República supusieron la igualdad entre hombres y mujeres, en la normativa laboral no tuvieron mucho éxito, ya que coexistían con otras normas que favorecen dichas desigualdades, dado que ellas necesitaban autorización marital para trabajar, o el cónyuge podía cobrar el salario de la mujer. A pesar de estas trabas, los derechos laborales de las mujeres casadas fueron favorecidos, debido a la derogación de normas como la de la extinción del contrato una vez contrajeran matrimonio o la implantación del seguro de maternidad que permitía cobrar un subsidio en caso de embarazo, se permitió opositar a mujeres a plazas de notarías y registros de la propiedad, pero aún así no podía acceder a todos.

Asimismo había cláusulas que prohibían la contratación de mujeres obreras si habían obreros masculinos parados, y aparecen clasificaciones de trabajos y remuneraciones según sexo aunque fuese por el mismo puesto laboral, como podemos ver en la siguiente cláusula del jurado mixto de Ferrocarriles de la Robla:

El personal femenino al servicio de la Compañía tendrá iguales derechos y prerrogativas que el masculino, sin que por ello implique igual remuneración.

Si entramos a considerar las condiciones laborales de las mujeres respecto a las de los hombres, se observa una mayor temporalidad en sus empleos, retribuciones notablemente más bajas a la de los varones, un menor nivel de instrucción debido a las tasas de analfabetismo que había cuando se instauró la República (38% de mujeres y 23% de hombres) que disminuye conforme avanza esta etapa debido a sus políticas de fomento a la educación.

Más tarde, en la época franquista la lucha feminista se fue debilitando y pocas eran las mujeres que se atrevían a protestar y reclamar sus derechos.

En El año 1975, coincidiendo con la declaración por la ONU como el año internacional de la mujer y la caída del régimen franquista, se formó en Madrid una plataforma de organizaciones de mujeres donde se protestaba y reivindicaba entre otras muchas cosas la equiparación laboral y salarial, además de anular la licencia marital, por lo que la mujer ya era libre para firmar contratos, cobrar etc.

Más tarde en 1978, la no discriminación por razón de género quedó garantizada por la Constitución en su artículo 14, donde proclama que *” Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de, nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

En 1980, con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores se declaran nulas todas las disposiciones que discriminan en materia de empleo.

Desde entonces y hasta la actualidad el papel de la mujer ha ido cogiendo importancia en la sociedad, en 1983 se creó el Instituto de la Mujer, para mejorar la situación de las mujeres en la sociedad, y hoy en día las mujeres podemos acceder a cualquier empleo sin el consentimiento del sexo opuesto.

4.2. LEGISLACIÓN

4.2.1. Legislación Europea.

La Unión Europea, es la institución más importante a la hora de establecer normativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, sirviendo como ejemplo a los Estados miembros de la Unión. Por lo que hay que destacar que la norma más importante en materia de igualdad entre mujeres y hombres es el Tratado de Ámsterdam.

La UE, tenía como principal objetivo la igualdad entre mujeres y hombres por lo que obligó al consejo a poner en práctica medidas de igualdad de trato y oportunidades.

En el artículo 141 del Tratado, en el apartado de política social desarrolla que:

1. *Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.*
2. *La igualdad de retribución, es decir sin discriminación por razón de Sexo, se refiere a que:*
 - a. *La retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de la misma unidad de medida.*
 - b. *que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.*
3. *El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el art 251 y con la consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de Igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.*
4. *Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el*

ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

La Unión Europea, también impone directivas en materia de Igualdad de obligado cumplimiento en los Estados miembros, las más importantes son:

1. *Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.*
2. *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.*
3. *Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes y servicios y su suministro.*
4. *Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.*
5. *Directiva de 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.*
6. *Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femenino.*

Cada una de estas directivas han tenido que ser integradas en la legislación de cada uno de los 27 países miembros de la UE.

En los últimos años del S. XX, se establece el principio de igualdad entre mujeres y hombres siguiendo la recomendación de la conferencia de Beijing, celebrada en 1995, que marcó un antes y un después en materia de igualdad de género proponiendo amplios compromisos en 12 esferas de especial preocupación, como son la mujer y la pobreza, educación captación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el

ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medioambiente y la niña.

Debido a la gran importancia que despertaron las políticas de igualdad de género en la Unión Europea, se decidió crear el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), cuya función es ayudar a las instituciones comunitarias y a los 27 países miembros con la recopilación, análisis, y evaluación de los datos sobre igualdad entre hombres y mujeres, el desarrollo de instrumentos adecuados para la eliminación de todas las formas de discriminación por sexo y la integración de la igualdad de género en las políticas.

4.2.2. Legislación Española.

La declaración Universal de los Derechos humanos, que fue proclamada por la asamblea de las Naciones Unidas en París 1948, marcó un punto importante en las las igualdades entre hombres y mujeres, estableciendo que los derechos fundamentales son iguales para todos independientemente del género. Posteriormente en 1979, la Asamblea decidió eliminar todas las formas de discriminación de la mujer, y en 1983, España ratifica dicha norma.

A partir de este momento, la igualdad entre hombres y mujeres ha sido materia de debate en conferencias como la Beijing en 1995, como en Tratados y Directivas Comunitarias que finalmente han tenido que integrarse en la normativa Española

Dentro de la normativa española, el principio de igualdad ha ido evolucionando, y es un principio fundamental reconocido en nuestra norma máxima, la Constitución, pero aún así en la sociedad actual se siguen viendo tratos discriminatorios entre mujeres y hombres, viéndolo a esta como un ser inferior al hombre, ya sea en el trabajo, en la sociedad etc. Si nos paramos a pensar, no se diferencia mucho de aquel pensar del siglo XVII-XIX, en el que las mujeres no podían trabajar de casa ya que se tenían que dedicar al cuidado del hogar y la familia, o realizando el mismo trabajo que los hombres, cobraban bastante menos que ellas. Ya que hoy en día también existen mujeres que tiene que dejar sus trabajos para atender sus responsabilidades familiares o cobrando un salario menor al hombre para un mismo trabajo.

4.2.2.1. La Constitución Española.

Con la llegada de la Constitución de 1978, España sufre un cambio social y legislativo radical. La Constitución declara en su artículo 1, que España es un *“Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*

Así mismo, en su artículo 9.2, encomienda a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En el artículo 14, comprendido dentro del título primero de los derechos y deberes fundamentales, se establece que: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.”*

Con este artículo se reconoce que todas las personas deben de ser tratadas de la misma forma por la ley y que se les apliquen las mismas leyes y procedimientos a la hora de juzgarlos, es decir debe de garantizar que ningún individuo sea privilegiado o discriminado por el Estado por las razones expuestas en dicho artículo y serán los poderes públicos los que se encarguen de ello.

Este artículo, está en relación con el artículo 9, con el objetivo de alcanzar y eliminar la discriminación, como la que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia, por el simple hecho de haber nacido mujeres.

Y para finalizar, el artículo 35.1, de la Constitución Española, indica que *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

4.2.2.2. El Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los trabajadores fue aprobado originalmente en 1980, pero debido a una serie de modificaciones a las que fue sometido, actualmente viene regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de Octubre. En él se regulan las cuestiones específicas en materia de relaciones laborales, y los derechos y obligaciones de empleados y empresarios.

Como se verá a continuación, el Estatuto de los Trabajadores establece el principio de igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales, reflejado en los siguientes artículos.

- Artículo 4.2.c) ET referente a los derechos laborales, establece que los trabajadores tienen derecho a:
“No ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, orientación sexual, afiliación a un sindicato, o lengua dentro del Estado español”
- Artículo 9.3 ET sobre la validez del contrato en el que aclara que, en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.
- Artículo 22.3 ET sobre el sistema de clasificación profesional, apartado en el cual define los criterios a seguir para la clasificación.
“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres. cumpliendo con lo previsto en el art 28.1”
- Artículo 23.2 ET, referente a la promoción y formación profesional en el trabajo.
“En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo”
- Artículo 24.2 ET regulador de los criterios de ascensos, en su punto dos recoge:
“Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”

- El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28.1, regula la igualdad de remuneración por razón de sexo de la siguiente manera:

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”

A lo largo de la historia España ha ido ampliando su legislación en materia de igualdad para adaptarse a la normativa comunitaria, como por ejemplo la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

4.2.2.3. Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino y la escasa y difícil presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, o las dificultades que presentan a la hora de conciliar la vida familiar, laboral y personal, muestran como esta igualdad plena entre mujeres y hombres aún no es real, por lo que se precisan instrumentos que luchen para conseguirla.

Esta ley fue creada para combatir las desigualdades directa o indirectamente hacia las mujeres, y alcanzar así la igualdad efectiva de ambos. Junto con esta ley se incorporan a nuestro ordenamiento otras directivas comunitarias, la Directiva 76/207/CEE relativa a la igualdad en el acceso al empleo, formación y promoción de trabajo y las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Lo que pretende esta ley es, acabar con las desigualdades por razón de género a las que se enfrentan las mujeres, por el simple hecho de serlo, ofreciéndoles contratos de trabajo con condiciones inferiores a las de los hombres, discriminaciones por embarazo o maternidad, así como la conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, como lo recoge el artículo 3 de la presente ley:

“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, o la asunción de responsabilidades familiares y estado civil.”

Para ello fomentan medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, creando medidas de acción positiva para favorecer el acceso de la mujer al trabajo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Una de las medidas más importantes que incluye esta ley, se encuentra desarrollado en el Título III, los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, en el artículo 45.2 de la presente ley, se establece que, en las empresas de 50 o más trabajadores deberán elaborar e implantar un plan de igualdad, para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

EL ministerio de Igualdad, creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadores, por ejemplo en el acceso a puestos en órganos de dirección, y podrá utilizarse con fines comerciales y publicitarios.

4.2.2.4. Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, tenía por objeto eliminar toda discriminación directa e indirecta de las mujeres, pero no obstante, estas obtuvieron unos resultados discretos, lo que no han permitido garantizar la efectividad de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, por lo que se consideró necesaria la redacción de un nuevo texto, en materia de empleo y ocupación, que redujera las desigualdades latentes en la sociedad y que quedaban visibles en la brecha salarial o el techo de cristal, que no había sido reducido desde la implantación de la LO 3/2007.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, es un derecho básico de las personas trabajadoras, suponiendo la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo y sobre todo las derivadas de la maternidad, asunción de

obligaciones familiares y el estado civil. Es por esto que para conseguir las condiciones necesarias para conseguir la igualdad efectiva en el empleo y la ocupación hay que equiparar los derechos y obligaciones de estos.

Es por esto que el presente Real Decreto-Ley contiene artículos que modifican las normas con rango de ley que inciden directamente con la igualdad entre hombres y mujeres.

El artículo 1 de la presente ley, plantea la modificación de la **Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el que se pretende ampliar la obligatoriedad de redacción de un Plan de Igualdad a empresas de 50 o más trabajadores e inscribirlos en el registro de Planes de Igualdad. Cuando el artículo 45 recogía que estaban obligadas a redactar el Plan de Igualdad las empresas de más de 250 trabajadores.

En el artículo 1, añade al Artículo nº46 una modificación de su punto 2 y añade los puntos 4,5 y 6

En el punto 2 de la Ley orgánica 3/2007, hacía mención a las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Modificación 46.2. “ *Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:*

- 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.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”

Art 46.4. “*Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.*”

Art 46.5. “*Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.*”

Art 46.6. “*Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso*”

Además el presente Real Decreto-Ley, añade una disposición transitoria la décima segunda en la que se recoge la aplicación paulatina de los artículo 45 y 46 con las modificaciones establecidas.

“Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.”

En el artículo 2 del RD-Ley 6/2019 modifica el texto del **Estatuto de los Trabajadores aprobado por el RD-Legislativo 2/2015**, remarcando el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente, igualdad de remuneración sin discriminación.

El presente RD-Ley, añade un punto al artículo 9, en el que como hemos visto el apartado del Estatuto de los Trabajadores, “en caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor”

Se modifican la letra b de los artículos 11.1 y 11.2 del ET añadiendo a la redacción, que en caso de situaciones de IT, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Se modifica en el punto 3 del art 2 del RD-Ley 6/2019, los apartados 2 y 3 del art 14 ET cuando se refiere al periodo de prueba, declarando la resolución del contrato cuando durante el periodo de prueba la trabajadora se quede embarazada o se suspenda el contrato por maternidad o riesgo durante el embarazo.

Así como en el apartado nº3 Las situaciones de IT, maternidad adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y violencia de género podrá interrumpir el periodo de prueba.

Se modifica el apartado **3 del artículo 22**, que en el 2015, quedaba redactado de la siguiente forma: La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Quedando tras la modificación de la siguiente forma:

“La definición de los grupos profesionales se ajustará a los criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1”

Se modifica el **artículo 28 ET**, cambiando la redacción previa al RD-Ley 6/2019, que establecía lo siguiente: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda

producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”

Por la siguiente, en la que ofrece un desarrollo más completo de igualdad de remuneración por razón de sexo.

“1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

2. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

En el art 2.12 RD-Ley 6/2019, se modifican los apartados 4,5,6,7,8 y 9 y se suprime el 10, del art 48 ET, en el que se regula la suspensión del contrato de trabajo de los progenitores por nacimiento y cuidado del hijo menos de 12 meses, que con las modificaciones establecidas por el presente Real Decreto- Ley se equipara la duración de dichos permisos entre madres y padres, para que no pueda servir como herramienta de discriminación hacia las mujeres

Como se puede comprobar, las modificaciones que redacta el presente Real Decreto-Ley, blindan las situaciones que siendo propias del género femenino, puedan constituir discriminación a la hora de trato y oportunidades de estas en el empleo y la ocupación.

4.2.2.5. Novedad normativa

En los últimos meses se han aprobado dos normativas relacionadas con la igualdad de género y los planes de igualdad, es decir una normativa de lo más actualizada en relación al tema del presente Trabajo de Final de Grado. Las normativas aprobadas en el mes de octubre, son las siguientes: Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El Real Decreto 902/2020, 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, surge de la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igualdad retribución por trabajos, no solo iguales, si no de igual valor, teniendo como reto principal acabar con la discriminación retributiva por razón de género derivada de la incorrecta valoración de los puestos de trabajo.

El ordenamiento jurídico español, regula la igualdad retributiva por trabajo de igual valor, en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, que fue modificado en 2019, por el Real Decreto-Ley del 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Dicho ordenamiento permite el acceso a los registros retributivos a través de los representantes legales de los trabajadores en todas las empresas, así como la auditoría salarial e empresas con 50 o más trabajadores.

Pero con este nuevo Real Decreto, lo que se pretende es un desarrollo de diferentes aspectos como el concepto de trabajo de igual valor, asegurándose de su cumplimiento, la obligación del registro retributivo desarrollado a través de la desagregación por sexo de las retribuciones, los sistemas de clasificación profesional recogidos en los convenios colectivos y su necesaria transparencia retributiva, llevando a cabo una correcta valoración de los puestos de trabajo y el acceso de los trabajadores al registro retributivo.

El Real Decreto, desarrolla el concepto de las auditorías salariales y su contenido, concibiéndose como un instrumento de transparencia paara conseguir el objetivo marcado de igualdad retributiva entre mujeres y hombres .

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, nace debido a las modificaciones efectuadas por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, en el que se estableció un registro en que debin de quedar inscritos todos los planes de igualdad que se debia debia de desarrollar reglamentariamente, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad y su registro.

Además surge para que a través de estas materias, se mejore la eficacia de los planes de igualdad e incrementar la seguridad jurídica, resolviendo cuestiones que se plantan cuando las empresas tienen varios centros de trabajo, con o sin representación legal de trabajadores.

Así mismo el Real Decreto tiene en cuenta el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la e,presa usuaria.

Como se puede ver, gracias a los nuevos Reales Decretos aprobados en Octubre de 2020, los poderes públicos siguen trabajando para conseguir una igualdad efectiva de hombres y mujeres, y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.

4.3. INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) es una agencia de la Unión Europea, creada en 2006 con sede en Lituania, que trabaja para hacer realidad la igualdad de género dentro y fuera de la UE, es decir promueve la igualdad entre hombres y mujeres, y combate la discriminación sexual y sensibiliza a los ciudadanos sobre cuestiones de género.

Concretamente el EIGE, apoya a Europa en la recopilación, el análisis y la difusión de información y datos objetivos, fiables y comparables sobre la igualdad de hombres y mujeres, hace el seguimiento de los compromisos internacionales en materia de

igualdad por parte de los miembros de la UE, y fomenta el diálogo entre las partes interesadas y intenta despertar mayor sensibilización de los ciudadanos en esta materia, ya que son la clave para que se puedan promover y aplicar las políticas en igualdad de género.

La ruta de trabajo del EIGE, está marcado por un plan estratégico trienal llamado Documento Único de Programación que incluye un programa de trabajo anual y un presupuesto, además se ha creado una plataforma de recursos de género para fomentar así la transversalidad de género, es decir integrar esta perspectiva en todas las fases de la toma de decisiones de las áreas y organizaciones públicas y privadas para promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación.

Además del Instituto Europeo de igualdad de oportunidades, que es el organismo encargado de fomentar la igualdad en Europa encontramos otros organismos que se encargan de fomentar la igualdad internacionalmente, estos organismos son el centro de desarrollo de las Naciones Unidas (CSW) que es el principal organismo internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la Igualdad de género y empoderamiento de la mujer, el instituto internacional de investigaciones y captación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer (INSTRAW), ONU mujeres es la organización de la Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y empoderamiento de la mujer, y el comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW).

Aquí en España contamos con diferentes organismos que velan para garantizar la Igualdad de mujeres y hombres, podemos diferenciar entre organizaciones de ámbito Estatal y Autonómicas:

En cuanto a los organismo de ámbito estatal encontramos el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que tiene como funciones promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, e impulsar políticas activas para el empleo y autoempleo de las mujeres y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación. Además cada Comunidad Autónoma también cuenta con sus organismos para la eliminación de las discriminaciones y las desigualdades entre hombres y mujeres.

5.1 PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

5.1. ¿Qué es un plan de igualdad?

Como hemos visto, todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Un plan de igualdad es un conjunto de medidas y acciones que se deben de implantar previo diagnóstico de la empresa en la que se va a implantar para alcanzar la igualdad de trato entre ambos y eliminar las discriminaciones por razón de género. Este diagnóstico y las posteriores medidas se deben de negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En los planes de igualdad se fijarán los concretos objetivos de igualdad, estrategias y prácticas a adoptar para establecer medidas eficaces para el seguimiento y evaluación de los objetivos, así como medidas para eliminar los obstáculos que impidan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las empresas que están obligadas a implantar un plan de igualdad son, todas las empresas que tengan 50 o más trabajadores, las que así lo establezca el convenio colectivo de aplicación y a las que la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, para las demás empresas la elaboración de un plan de igualdad será voluntaria.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad que se pretenden alcanzar, las estrategias y prácticas que llevarán a cabo para alcanzar los objetivos fijados. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado con los representantes legales de los trabajadores y que tendrá que desarrollar al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico será realizado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a partir de los datos necesarios para desarrollar las materias anteriormente citadas que facilitara la empresa y los datos del registro regulados en el artículo 28.2 del ET, en el que se obliga al empresario a llevar un registro de valores salariales medios, complementos salariales y extrasalariales de la plantilla diferenciados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o igual valor.

5.2. ¿Cómo se elabora un plan de igualdad?

1. Compromiso.

El primer paso para elaborar un plan de Igualdad es el compromiso que deben de alcanzar los representantes sindicales y la empresa, para negociar y garantizar la aplicación del plan de igualdad.

Este compromiso deberá de redactarse y se deberá de comunicar a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores, ya que todos forman parte del correcto funcionamiento de este plan.

2. Creación de la comisión de igualdad.

Una vez la dirección de la empresa y los representantes sindicales, ya conocen del compromiso adquirido para la elaboración del plan de igualdad, se procede a la creación de una comisión negociadora de este.

La comisión negociadora será paritaria, formada por personas con capacidad de decisión dentro de la empresa, tanto de la parte de la empresa como de los trabajadores y deberá de estar formada por hombres y mujeres , ya que tendrán que contribuir en la elaboración, el desarrollo y el seguimiento del plan de igualdad.

Las funciones que deberá realizar la comisión negociadora serán:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Aprobar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las acciones positivas propuestas.

- Aprobar y poner en funcionamiento el plan de igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

3. *Elaboración del diagnóstico.*

El diagnóstico es un estudio sobre la situación de la empresa, que se obtiene gracias a los datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo que lleva a cabo la empresa.

Tras el análisis de estos datos se conocerá la situación en la empresa y se detectarán los problemas y necesidades de ésta para elaborar un plan de igualdad con los objetivos y medidas que se adapten a las necesidades reales de la empresa.

Este diagnóstico es un informe cualitativo y cuantitativo de la situación de las mujeres y hombres en la empresa y localizar las áreas donde haya discriminación por razón de género.

4. *Propuestas y medidas de negociación.*

Una vez identificados los objetivos, le corresponderá a la comisión de igualdad la propuesta de medidas y actuaciones a desarrollar para cumplir con los objetivos marcados en el plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad propondrá medidas de actuación en los siguientes ámbitos : Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

5. *Implantación.*

Para implantar el plan de igualdad, primero es necesaria la comunicación a la plantilla la existencia del plan y de las actuaciones que se van a llevar a cabo en la empresa. En esta fase es necesaria la comunicación y difusión tanto en la plantilla como al exterior de la empresa del Plan de Igualdad que se va a implantar y las acciones que se van a realizar para conseguir así, la máxima implicación de toda la plantilla.

6. Seguimiento y evolución del plan.

Una vez implantado el Plan de Igualdad, es importante plantearse diariamente si los objetivos y las medidas propuestas por el Plan de Igualdad son adecuadas.

El seguimiento y la evaluación es un proceso que se centra en vigilar si las intervenciones realizadas por el Plan de Igualdad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa son las correctas o las más eficaces.

Por un lado, el seguimiento se basa en vigilar las actuaciones realizadas y subsanar las actuaciones fallidas y la evaluación es la que se encarga de estudiar los resultados que se han obtenido con las acciones y medidas implantadas.

Este proceso lo que quiere conseguir es, detectar las medidas o acciones que no funcionan y mejorarlas o sustituirlas por otras que si cumplan con sus objetivos.

7. ESTUDIO DE CASO: DANONE.

Una vez explicados los pasos para realizar un plan de Igualdad, pasaré a analizar el Plan de Igualdad de la conocida empresa Danone.

Danone es una empresa fundada por Isaac Carasso en 1919 en Barcelona, España, que posteriormente trasladó su sede a París, Francia. En Danone están comprometidos a crear un ambiente inclusivo y diverso que impulse su crecimiento como negocio, equipo, comunidad y como individuos. La meta de Danone es garantizar una igualdad de oportunidades para todos y que la organización sea representativa de sus consumidores y de la sociedad en general.

La decisión de analizar el plan de Igualdad de Danone la tomé porque es uno de los mejores que se pueden encontrar en España, y se podría tomar como modelo para la realización de otros planes, ya que aplica medidas que han sido efectivas para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres en su empresa. Prueba de la eficacia del Plan de Igualdad son los distintivos recibidos por diferentes organismos que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Entre los distintivos con los que cuenta danone, los más importantes son el concedido por el organismo ONU mujer con el movimiento #HeForShe en apoyo a la igualdad de género dentro de las empresas y en el 2018 con la certificación del Estándar Europeo e Internacional de Igualdad de Género (GEEIS). Las empresas acreditadas por el GEEIS, no solo son reconocidas por respetar las leyes locales sobre igualdad de Género, sino por ir más allá de dichas leyes, estableciendo procesos de igualdad y de buenas prácticas. Además, en 2019 y 2020

recibieron el premio Bloomberg Gender-Equality Index, que rastrea el desempeño financiero de las empresas públicas comprometidas a divulgar sus esfuerzos para apoyar la igualdad de género a través del desarrollo de políticas, la representación y la transparencia, y entran en el Top 30 de diversity company, pasando a formar parte del colectivo de empresas que firman el Código de Principios de Diversidad Generacional impulsado por el observatorio de generación y talento.

6.1. El Plan de Igualdad de Danone 2009

Danone, el 14 de octubre de 2008 constituyó una Comisión de Igualdad para comenzar con las negociaciones de su Plan de Igualdad, acordando su contenido el 12 de mayo de 2009. Pero este Plan de Igualdad ya tenía su origen en 2007, cuando el Presidente de Danone y UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación) firmaron un acuerdo para acordar medidas para luchar contra la Diversidad de Género.

Su ámbito de aplicación será a la totalidad de la plantilla de la empresa Danone, S.A. en territorio español, tanto en los centros de trabajo como los emplazamientos externos en los que desempeñen sus labores y estará vigente desde la ratificación del mismo por el Comité Intercentros hasta que las partes acuerden lo contrario.

El presente Plan de Igualdad tiene por objetivos, dar cumplimiento a la ley, a lo contenido en el Convenio Colectivo y lo acordado con UITA, y concretar las medidas detalladas de los valores de la compañía en lo referido a igualdad, no discriminación y la integración, velar por la salud y el bienestar de los colaboradores de la compañía, prevenir, canalizar y resolver los casos de acoso que hayan en la empresa, favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y conciliación de su vida personal y profesional, asegurar que la toma de decisiones se basa siempre en la transparencia de los procesos y concienciar y formar y mentalizar al total de la empresa.

Una política que se lleva a cabo en materia de selección y reclutamiento es la de atraer a personas de perfiles diversos y multiculturales que aportaran innovación, soluciones creativas etc. Durante los procesos de selección todos los candidatos tienen que ser tratados por igual y se les garantizará la máxima discreción de su participación, teniendo en cuenta a la hora de elegir los requisitos esenciales y objetivos para el puesto de trabajo y no sus circunstancias personales, asegurándose de que sus intermediarios laborales cumplan con la política de igualdad de Danone. Así mismo, se reflejarán en

un informe los resultados que se alcancen al final del proceso de selección y en caso de indecisión entre dos candidatos, se elegirá al colectivo que tenga menos representación en la empresa.

Dentro de las mejoras en el desarrollo de competencias, Danone pretende promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias entre hombres y mujeres. Estas mejoras se llevarán a cabo con la elaboración de un plan de formación para detectar las necesidades colectivas e individuales, comunicación para la prevención de discriminación entre hombres y mujeres y conciliación en la planificación de los cursos de formación, y fomentar la asistencia a cursos que les hubiese correspondido a trabajadores que hayan estado en excedencia por cuidado de hijos y familiares.

En cuanto a la compensación y beneficios, se pretende asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales de los empleados, esta discriminación salarial se analizara teniendo en cuenta los salarios y los complementos salariales que perciben y averiguar así, si existe discriminación por género. Estas desigualdades se intentarán eliminar definiendo y valorando los puestos de trabajo independientemente del género, estableciendo salarios en función de los niveles organizativos, previa negociación colectiva, conforme a lo regulado en el art 28 del ET, con un registro salarial.

Dentro de la política de comunicación tanto interna como externa, Danone pretende mostrar una imagen igualitaria de hombres y mujeres, evitando el uso de lenguaje e imágenes no sexistas, intentando no tener al hombre como protagonista principal y mostrando imágenes no estereotipadas.

Desde el área de desarrollo de recursos se pretende dotar de competencias y fomentar el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas de la empresa, a través de una estrategia integrada desde el fomento de la igualdad de género, siguiendo los procesos previstos en el art 19.4 del convenio de Danone, en el que se regulan los procesos de selección, y publicación de la vacante dentro de la empresa para que la asignación esté libre de discriminación por género, primando en caso de empate entre dos candidaturas, el género con menor representación dentro de la empresa, quedando todo el proceso de selección y los motivos de elección registrado.

El departamento de Prevención de Riesgos Laborales, se compromete a incorporar la perspectiva de género en las políticas de prevención y adaptarlas a las características

y necesidades de la población trabajadora. Para llevar a cabo estas adaptaciones de los planes de prevención a la perspectiva de género han realizado la revisión de protocolos vigentes y sistemas de implantación de los mismos, y fijar los objetivos y medidas de prevención adaptables a las necesidades y características de ambos sexos. Para realizar estas acciones y ver su efectividad el departamento de prevención realiza un seguimiento continuo de la siniestralidad y enfermedades por sexo, así como tendrá en cuenta el embarazo y la latancia.

Uno de los puntos más importantes a tratar por el Plan de Igualdad es la prevención del acoso, que viene recogido en un anexo del Plan, para su completo desarrollo y regulación, cuyo principal objetivo es asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un ámbito de trabajo libre de situaciones de acoso e intimidaciones en el que prime la dignidad de la persona y darle medios para cumplirlo. La empresa se compromete a realizar campañas de comunicación y formación precisas a todos los niveles de la organización e interlocutores externos. Es por ello, que para llevar a cabo la medida, se nombró en 2009 un agente de prevención del acoso que es el encargado de difundir el protocolo de acoso así como proponer medidas preventivas de estas a la Comisión de Igualdad, y comunicar a la Comisión de Seguimiento de los casos y tipos de acoso y aplicar el protocolo de acoso regulado en el Plan de Igualdad.

La conciliación laboral, pretende promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de decisión favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y laboral. Es decir, medidas que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa y asegurar la libertad de acogerse a las medidas de conciliación siempre que se cumplan los requisitos exigidos, con la seguridad de no ser discriminados por esta condición, y ampliando los periodos de baja de maternidad y paternidad.

Finalmente, y como una de las medidas más importantes que el Plan de Igualdad es la violencia de género. La empresa se compromete a realizar campañas contra la violencia de género, a llevar a cabo actuaciones que estén dirigidas a la inserción laboral de mujeres que han sido víctimas de violencia de género o a informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre las actuaciones realizadas en esta materia, así como el número de mujeres víctimas de violencia de género.

Como análisis de este Plan de Igualdad, vamos a contrastar estas medidas con noticias actuales. A través de la lectura de estas noticias veremos que la gran parte de las medidas que aborda Danone, son las correctas para garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, ya que se cumplen los objetivos marcados en su Plan de Igualdad.

Una de las medidas que encontramos en el Plan de Igualdad de Danone es que exista la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, relacionado con esta medida, encontramos una noticia publicada en (Europapress, 2017) en la que Danone es calificada por sus trabajadores como de las mejores empresas en las que trabajar, donde el 83% de los empleados considera que no existe discriminación a la hora de ser tratados, así como de las que permite la óptima conciliación familiar de sus empleados y más les valora con el fin de atraer y retener el talento.

En cuanto a la promoción interna de sus empleados, encontramos un estudio realizado por(CCOO, 2018) en la que analizan las 25 empresas que más cuidan a sus empleados. En el que se afirma que Danone es una de las que desarrolla una política de Recursos Humanos mejor valoradas, ya que no se basa únicamente en contratar, retribuir, promocionar y jubilar al empleado, si no que realiza un seguimiento individualizado de cada empleado, ofreciéndoles la oportunidad de promocionar y que se vea realizado profesionalmente independientemente de su género.

Además Danone S.A., lleva a cabo medidas para el desarrollo de competencias, donde pretende promover y garantizar oportunidades a sus trabajadores, por ejemplo, como se puede leer en la noticia (Ramos M 2020;) Danone lanza un plan para mejorar las habilidades de sus empleados en el entorno laboral postcoronavirus, para aquellos colectivos que tienen más riesgo de ser prescindibles por los cambios de consumo provocados por la pandemia. Este programa iría enfocado a trabajadores que tienen menores salarios y peor nivel de cualificación, también a mujeres y aquellos que proceden de colectivos minoritarios con un entorno desfavorecido.

Con lo referido a las medidas empleadas en el sistema de retribuciones, Danone lleva a cabo una política de remuneración que se establece según los logros que consiga cada empleado, independientemente del género de estos, por lo que cada empleado tiene una remuneración diferente a los demás.

En cuanto a las medidas establecidas para el desarrollo de recursos, Danone, ofrece la oportunidad de mejorar la formación de sus empleados a través de su programa carrera profesional obrera, al que acuden el 70% de los empleados, con el fin de ofrecer a sus empleados cursos de formación que les ayuden a desarrollarse como profesionales y así adquirir las competencias que favorecerían su ascenso o el aumento de salario.

Por otro lado, las medidas que lleva a cabo Danone en materia de conciliación entre la vida profesional y laboral, es de las mejores valoradas ya que, no solo tienen libre el viernes por la tarde si no que además ofrece flexibilidad horaria, a la hora de establecer las vacaciones y facilita los permisos de maternidad más allá de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores ampliando este permiso en dos semanas más y cuatro en caso de parto múltiple, aplicable también al padre.

Para finalizar, y no por esto es la medida menos importante si no todo lo contrario, Danone lleva numerosas medidas para combatir discriminaciones hacia las víctimas de violencia de género, ya que como hemos visto en el análisis de su Plan de Igualdad, Danone pone especial interés en este aspecto. Es por esto que crea la escuela Ana Bella cuyo objetivo es ayudar a las víctimas de violencia de género a regresar al mercado laboral. Danone pretende con la Escuela Ana Bella empoderar a las mujeres víctimas de violencia de género a nivel profesional, personal y económico, para que así recuperen su potencial, y conseguir independencia económica y exclusión social. (Observatorio de RRHH, 2019).

7. CONCLUSIONES

A lo largo de la historia la mujer siempre ha sido vista como el sexo más débil, e inferior al hombre. Pero con el paso del tiempo y la implantación de nuevas leyes en las que se reconoce el papel de las mujeres, que nunca lo han tenido fácil, ya que su lucha siempre ha costado sangre, sudor y lágrimas, van tomando cada vez más fuerza en la sociedad. Gracias a esta lucha las mujeres han ido abriéndose paso en gran parte de los sectores laborales aunque hoy en día aún existe el denominado techo de cristal, que dificulta su acceso a los cargos más importantes tanto de la política, empresa y prensa, pero cada vez son más las que logran romperlo. Una muestra reciente de ello es la elección por primera vez en la historia de EEUU, de una mujer como Vicepresidenta.

Como conclusiones principales, podemos concluir que gran parte del mundo y España, han evolucionado notablemente a la hora de valorar el papel de la mujer tanto en el mundo laboral como en la sociedad, pero aun queda mucho camino por recorrer, en materia de igualdad, no solo dentro del trabajo, si no en la sociedad. Las mujeres estamos consiguiendo poco a poco ser reconocidas en el mundo laboral, y se están tomando medidas por parte de los poderes públicos para que cada vez más se limen las desigualdades, pero la sociedad también debe de avanzar en este aspecto, ya que la mujer cuando acaba su jornada laboral y se dirige a su casa, podríamos decir que empieza otra jornada, ya que en la mayor parte de los hogares, aun se ve a la mujer como la responsable de las tareas domesticas y cuidado de familiares. Es por esto que desde mi punto de vista a parte de eliminar las desigualdades en el trabajo, hay que empezar por eliminar los tratos discriminatorios de la sociedad, por ejemplo inculcando desde pequeños, que tanto los hombres como las mujeres deben de realizar las tareas domestica.

Lo que más me ha llamado la atención a la hora de realizar el trabajo, además de analizar la evolución del papel de la mujer y ver sus progresos en el mundo laboral, ha sido conocer para que sirven los planes de igualdad, y la importancia de estos en la lucha contra las desigualdades de género en el trabajo a través del análisis del Plan de Igualdad de Danone, hasta afirmar que es uno de los mejores planes y más comprometidos con la igualdad.

Investigando sobre la empresa y su relación con la lucha contra la discriminación de género, se ha podido comprobar que se cumplen la mayor parte de las medidas establecidas para combatir la discriminación en la empresa y garantizar la igualdad efectiva entre hombre y mujeres. Muestra de ello son los premios que le han sido otorgados por diferentes organizaciones, por la efectividad de su Plan de Igualdad y las acciones que lleva a cabo para integrar a mujeres víctimas de violencia de género, favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, todas ellas incluidas en su Plan.

Es por todo lo anterior que considero que la mejor forma para combatir las desigualdades de género en las empresas es mediante la implantación de un Plan de Igualdad debido a la diversidad social que se puede encontrar en las plantillas de trabajadores en las diferentes empresas. Ya que si los trabajadores son valorados indistintamente de sus características, se sentirán más satisfechos con su puesto de trabajo, pudiendose ver ello como una ventaja competitiva, ya que a mayor satisfacción del empleado con su trabajo, presencia de un mejor ambiente laboral y la eliminación

de tratos discriminatorios entre ellos, y la mejora de calidad de vida de los empleados, obtendrán mejores resultados.

La implantación del Plan de Igualdad no solo incide en la situación de las mujeres, si no en toda la plantilla y en todas las áreas de gestión, pero la principal ventaja de los Planes es que su implantación es progresiva y está constantemente sometiendo a cambios cuando se detecta un nuevo problema o que la medida adoptada para un determinado problema no es efectiva.

Además de las ventajas que se obtienen con la implantación del Plan de Igualdad, y la eliminación de tratos discriminatorios por género, la implantación de este es una obligación legal, como se encuentra reflejado en los correspondientes textos legales y que a partir de marzo de 2020 ha pasado a ser obligatorio en las empresas con más de 150 empleados.

Desde mi punto de vista, considero que el Estado a través de los órganos competentes debería de llevar a cabo un control riguroso de la obligatoriedad de la implantación de estos, así como del cumplimiento de las medidas adoptadas en los planes para que estos no se queden en papel mojado, considerándose como un mero trámite burocrático, ya que como he podido leer en la noticia publicada por Palacios. L(2020) en el periódico las Provincias, apenas un 15% de las empresas españolas obligadas por ley cuentan con un Plan de Igualdad, es decir de un total de 5452 empresas obligadas, solo lo han implantado 836, dentro de las cuales se encuentran empresas importantes tales como El Corte Inglés, Mercadona y la analizada en el presente trabajo, Danone S.A,. Pero desde la reciente publicación del Real Decreto 901/2020, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, estas cifras van a cambiar, ya que van a quedar registrados todos los planes de igualdad y su control será más eficaz, ya que se podrán detectar las empresas que no lo han registrado, y tomar las medidas sancionadoras pertinentes, por el incumplimiento. A pesar de las medidas para luchar contra las desigualdades de género, todavía queda mucho camino por recorrer en materia de igualdad, porque como hemos podido ver durante estas últimas semanas, según estadísticas realizadas por Eurostat(2020) , debido a la brecha salarial existente en España, aunque se sitúan por debajo de la media europea, las mujeres estarían trabajando gratis desde el pasado 11 de noviembre hasta finalizar el año 2020, desigualdad que se quiere eliminar, con la aplicación del Real Decreto 902/2020, 13 octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que se pretende que con la publicación de las tablas salariales por puesto y género, y la transparencia en los

salarios, estos pasen a ser igualitarios, ya que al quedar reflejados, las mujeres o en los casos que haya una desigualdad salarial mayor al 25% para el mismo puesto puedan demandar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para un mismo trabajo.

8. BIBLIOGRAFÍA.

BOE. (1978). *Contitución Española*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

BOE. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>.

BOE. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

BOE. (2020). Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-12215.

BOE. (2019). 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. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

BOE. (2020). Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>.

BOE. (2009). Resolución de 25 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su Convenio colectivo. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-14399

BOE . (2002). Tratado Constitutivo de la Unión Europea (consolidado del Tratado de Ámsterdam). Artículo 141. Tercera parte: Políticas de la Comunidad. Título XI: Política social, de educación, de formación profesional y de juventud. Capítulo 1: Disposiciones sociales. Recuperado de https://www.mapa.gob.es/es/pesca/ayudas-y-subsenciones/instrumento-financiero-de-orientacion-de-la-pesca/17%20LEGCOM_tcm30-73539.pdf

CCOO Andalucía, Fondo Social Europeo (UE), & Instituto Andaluz de la Mujer. (2018). *Guía práctica de cómo elaborar un plan de igualdad*. Recuperado de : http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf

CCOO Servicios. (2017). *Las 25 empresas que más cuidan a sus empleados*. Recuperado de: <https://www.ccoo-servicios.info/noticias/pdf/6508.pdf>.

Comisión de las Comunidades Europeas. (2008), Propuesta de Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato. Recuperado de: https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/europea/pdf/propuesta_directiva_igualdad_2008.pdf

Danone Spain, (2020). Diversidad e Inclusión. Recuperado de : <https://corporate.danone.es/progreso-social/diversidad--inclusion-en-danone.html>

DOUE (2010). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2010/C 83/02. Recuperado de : https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/europea/pdf/carta_derechos_fundamentales_2010.pdf

DOUE. (2000) Directiva 2000/43/EC de 29 de junio de 2000. Recuperado de: https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/europea/pdf/directiva2000_43.pdf

DOUE. (2000) Directiva 2000/78/EC de 27 de noviembre de 2000. Recuperado de : https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/europea/pdf/directiva2000_78.pdf

DOUE. (2004) Directiva 2004/113/CE del 13 de diciembre de 2004. Recuperado de: https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/europea/pdf/Directiva_2004-113.pdf

DOUE. (2006) Directiva 2006/54/EC de 5 de julio de 2006. Recuperado de: https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/europea/pdf/Directiva_54-2006_refundida.pdf

DOUE. (2008) Decisión marco 2008/913/JAI del Consejo de 28 de noviembre de 2008. Recuperado de : https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/europea/pdf/2008_decision_marco_penal.pdf

DOUE. (2009). *Tratado de la Unión Europea*. Recuperado de : https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/europea/pdf/tratado_lisboa_2009.pdf

DOUE. (2010) Directiva 2010/41/UE de 7 de julio de 2010. Recuperado de: https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/tusDerechos/legislacion/europea/pdf/Directiva_2010-41.pdf

El Periódico. (2020), Las mujeres trabajarán gratis desde 11 de noviembre hasta fin del 2020 por la brecha salarial. elperiodico. Recuperado de: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20201109/mujeres-trabajan-gratis-11-noviembre-31-diciembre-2020-brecha-salarial-espana-8196526>

Engels, F., & Díaz, L. (1976). La situación de la clase obrera en Inglaterra. Recuperado de: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/situacion.pdf>

Europa press (2017). *RSC.- Danone, Lilly y Roche, las mejores empresas para trabajar en España*. Recuperado de : <https://www.europapress.es/economia/macroeconomia-00338/noticia-rsc-danone-lilly-roche-mejores-empresas-trabajar-espana-20060313192110.html>

EUROPA PRESS. (2019). *Danone, reconocida en los premios Arborus a la igualdad de género por su proyecto Escuela Ana Bella*. . Europ press. Recuperado de: <https://www.europapress.es/epagro/noticia-danone-danone-reconocida-premios-arborus-igualdad-genero-proyecto-escuela-ana-bella-20190919133033.html>

Fernández , M. E. (2008). Historia de las mujeres en España: historia de una conquista. *La Aljaba segunda época la revista del Instituto de la mujer Universidad de Granada.*, XII, 11-20. Recuperado de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/n12a01fernandez.pdf>

Gobierno de España. (2020). Instituto Europeo para la Igualdad de Género - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Recuperado, de

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/marcoInternacional/ambitoInternacional/unionEuropea/instituciones/Otros/EIGE/home.htm>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2020). INSTITUTO EUROPEO DE IGUALDAD DE GÉNERO (EIGE). Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/Internacional/InstiEuropeoIgualeGeneroEIGE.htm>

Ministerio de Igualdad (2019). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Danone.

<https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/BuenasPracticas41.htm>

Nielfa, G. (2003): Trabajo, legislación y género en la España contemporánea. Los orígenes de la legislación laboral. Recuperado de: <https://www.aehe.es/wp-content/uploads/2001/10/nielfa.pdf>

Nuñez, M.G, (1993) Evolución de la situación laboral de las mujeres en España durante la Segunda República (1931-1936). Cuadernos Relaciones laborales. Nº 3. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9393220013A/32659>

Observatorio de RRHH.(2019). *Danone fue reconocida en los premios Arborus a la igualdad de género por su proyecto Escuela Ana Bella*. Recuperado de: <https://www.observatoriorh.com/diversidad-conciliacion-e-igualdad/danone-reconocida-en-los-premios-arborus-a-la-igualdad-de-genero-por-su-proyecto-escuela-ana-bella.html>

Palacios, L. (2020, 7 marzo). Apenas un 15% de las empresas obligadas por ley cuentan con un plan de igualdad. Las Provincias. Recuperado de: <https://www.lasprovincias.es/economia/empresas/apenas-empresas-obligadas-20200307153351-ntrc.html>

Ramos, M. Á. M. (2020, 3 noviembre). Danone formará a sus empleados con empleo en riesgo por la pandemia. Business Insider España. Recuperado de: <https://www.businessinsider.es/danone-formara-empleados-empleo-riesgo-pandemia-748431>

Scott, J.W (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. Recuperado de:
http://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf

Unión Europea. (2019, 13 febrero). European Institute for Gender Equality (EIGE).
Recuperado de https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_es