

SECCIÓN LABORAL

OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE IGUALDAD

Vaya por delante que, con independencia del tamaño y del número de trabajadores, todas las empresas deben adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres; promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo).

- “Medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.”
- “Implantación obligatoria de planes de igualdad para empresas con 50 ó más trabajadores.”

La igualdad en las empresas, aún estando muy lejos, está cada vez más cerca. Desde fechas muy recientes, las compañías con 100 trabajadores o más están obligadas a elaborar y registrar un plan de igualdad, que consiste en unas medidas evaluables y negociadas con los sindicatos destinadas a eliminar la brecha de género.

Las empresas con entre 50 y 100 empleados tendrán que realizar estos diagnósticos obligatorios —retribuciones desagregadas por sexo, condiciones de trabajo, formación y promoción, etc...y marcar objetivos en pos de la igualdad a partir de marzo de 2022. Estas medidas tienen carácter normativo.

Por tanto, las empresas que tengan 50 ó más trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, con las características esenciales contempladas anteriormente. En el caso de las empresas con menos de 50 trabajadores, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta o negociación con la representación legal de los trabajadores.

Para los grupos de empresas se regula la posibilidad de implementar un único plan de igualdad, cuando el diagnóstico de situación de las empresas del grupo tenga un resultado idéntico y cuando así se acuerde con los sujetos legitimados para negociarlos. En este caso, se deberá justificar la conveniencia de disponer de un único plan para varias empresas del grupo.

El diagnóstico de situación, punto de partida del Plan de Igualdad, deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional

- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- “Pilar fundamental del plan de igualdad: minimizar la brecha salarial entre hombres y mujeres.”
- “Principio de transparencia retributiva.”

Por su parte, los Planes de Igualdad (voluntarios u obligatorios) deberán tener el siguiente contenido mínimo y estructura:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa (o, en los grupos de empresas, de cada de una de las empresas del grupo).
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Existen otras voluntarias, o con el carácter de recomendaciones, como la flexibilidad del tiempo de trabajo, que se recoge en el boletín publicado por el Ministerio de Igualdad, denominado Igualdad de género y covid-19.

OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE IGUALDAD

Una forma de converger pasa por que hombres y mujeres, ambos adapten sus horarios, trabajen más desde casa, o tengan facilidad para permutar turnos con el objetivo de facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.

Se trata de que las mujeres no sean las que reduzcan su jornada, o pidan excedencias, para el cuidado de los hijos, los dependientes o los ancianos, lo que redundaría en salarios más bajos y en menos oportunidades de progresar y ocupar puestos directivos, sino que los hombres tomen la iniciativa con el respaldo de medidas de flexibilización laboral.

Antes de abordar las medidas que algunas empresas tienen a su alcance, conviene apuntar la evidencia que prueba lo expuesto con anterioridad.

- Las mujeres se hacen cargo del 75% del trabajo no remunerado, esto es, el cuidado de los familiares y las tareas del hogar, según un estudio realizado por la consultora McKinsey.
- Tres veces más mujeres que hombres desempeñaron un empleo a tiempo parcial el último año, según la Encuesta de Población Activa (EPA).
- El salario medio bruto de las mujeres es un 21,9% inferior al de los hombres, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), esto es lo que se conoce como brecha salarial.
- La llamada penalización maternal reduce un 11,4% los ingresos laborales de las mujeres, en el primer año de maternidad, respecto a los de los hombres, según el Banco de España.
- Precisamente en lo que se refiere a la maternidad, hay estudios que demuestran que retribuciones en especie que pueden ofrecer las empresas para favorecer la conciliación (servicios de escuela infantil, ...) resultan muy beneficiosos, dado que, la mujer, que habitualmente se encarga de los cuidados, no tiene de esta manera que pedir una reducción de jornada ni una excedencia y así no ve mermado su crecimiento en la empresa.
- El 66% de los puestos directivos en España está ocupado por hombres, esto es lo que se ha bautizado como techo de cristal, según el informe Women In Business de la consultora Grant Thornton.

La misión principal en cuanto a la igualdad de género consiste en mostrar evidencia sobre la brecha entre hombres y mujeres. La maternidad frena el avance profesional de las mujeres, que tienden a reducir horas o a quedarse en posiciones que no impliquen mucha responsabilidad laboral.

- “Principio de igual retribución por trabajo de igual valor.”
- “Registro retributivo de toda la plantilla, con independencia del número de trabajadores.”

Según el Esade Gender Monitor, que preguntó a 283 alumnas de un programa ejecutivo de alta dirección impulsado por el Ministerio de la Presidencia, el 80% afirmó el año pasado que se había planteado no tener hijos para favorecer su carrera profesional.

En este sentido, hemos de destacar que los principios de transparencia e igualdad retributiva (presentes en todos los planes de igualdad), suponen para las empresas las siguientes implicaciones:

- “Auditoría retributiva, con el objetivo de poner de manifiesto y cuantificar la existencia de brecha salarial.”

Principio de transparencia retributiva. El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras. Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar dicho principio, al objeto de identificar discriminaciones (directas o indirectas) que puedan existir, a través de: (a) los registros retributivos, (b) la auditoría retributiva, (c) el sistema de valoración de puestos de trabajo, y (d) el derecho de información de las personas trabajadoras.

Principio de igual retribución por trabajo de igual valor. La definición de trabajo de igual valor que otro, se configura cuando la naturaleza de las funciones o tareas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad, son equivalentes.

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras, deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, al objeto de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada. Este registro retributivo debe estar convenientemente desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de los salarios realmente percibidos, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Finalmente, la auditoría retributiva (otro componente de los planes de igualdad), tendrá como objetivo final realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, así como el establecimiento e implantación de un plan de actuación, tendente a corregir las desigualdades retributivas que se pongan de manifiesto.

En relación al tamaño empresarial, es una evidencia que las grandes empresas, sobre todo las que cotizan en bolsa, están realizando mayores esfuerzos para visibilizar a las mujeres y promocionarlas. La presencia femenina en los consejos de administración del IBEX 35 se sitúa en torno al 26,4%.

No obstante, las pymes innovadoras como las “startups” van incluso por delante de las grandes compañías en estos menesteres.

Algunas empresas ya están aplicando medidas que permitan una mayor conciliación, como el fomento del teletrabajo, la desconexión digital o la jornada flexible.

A veces, parten de la propia organización interna de las empresas sin que exista un mandato legal explícito. Ciertamente, las leyes pueden suponer un impulso pero si no se está concienciado de avanzar hacia la paridad pueden resultar papel mojado.

Por otro lado, existe una oportunidad de reducir la brecha de género a través del Fondo de Recuperación Europeo; los 140.000 millones de euros que la Unión Europea va a inyectar en la economía española se centran en la transición ecológica, la digitalización, la cohesión social y territorial y la igualdad.

Estos fondos van a repercutir al menos en la formación de las mujeres. Los sectores de alto valor añadido están copados por hombres y los más feminizados, como el del sector servicios o el de los cargos administrativos, ofrecen salarios más bajos. Se impulsará la formación de mujeres para que accedan a los sectores energéticos o de industrias extractivas, que ofrecen salarios más altos, y así reducir la segregación ocupacional.

- “Otras variables sociales y culturales que influyen en estos aspectos: desempeño de trabajo no remunerados, maternidad, conciliación familiar, etc...”

El problema no es tanto que exista un salario desigual entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo, sino que las probabilidades de que un hombre acceda a un puesto de trabajo mejor remunerado son mayores, de acuerdo con estudios realizados por la Universidad del País Vasco.

Los criterios del buen gobierno corporativo (ESG – Environmental, Social y Governance), fundamentados en la sostenibilidad medioambiental, social y de buen gobierno corporativo, sirven para identificar compañías con buenas prácticas. Y en última instancia son de utilidad para captar inversiones. Las políticas de igualdad, encabezadas por la conciliación, la flexibilidad y la paridad salarial, contribuyen a mejorar el apartado de buena gobernanza dentro de los ESG.

En este sentido, las empresas que adopten estos criterios serán organizaciones más adaptadas al entorno. Atraerán talento y serán compañías más atractivas para los inversores y para los trabajadores.

Por otro lado hay estudios que demuestran que un aumento de mujeres en los puestos de liderazgo de las empresas está asociado con un incremento del 15% en la rentabilidad. En este sentido, la igualdad puede ser rentable pero sobre todo es justa.