



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

FACULTAD DE ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS

GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRABAJO FINAL DE GRADO

**PLAN DE IGUALDAD DEL HOTEL BIARRITZ Playa
de Gandía**

Autora: **MARIA SARA VITACCA MORALES**

Tutora: YAIZA PEREZ ALONSO

Co-Tutora: ASENET SOSA ESPINOSA

Septiembre de 2019

“La prueba para saber si puedes o no hacer un trabajo no debería ser la organización de tus cromosomas”.

Bella Abzug

INDICE

RESUMEN.....	3
1 INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 PRESENTACION DEL TFG.....	6
1.2 OBJETO.....	8
1.3 OBJETIVOS.....	9
1.4 ESTRUCTURA DEL TFG.....	10
2. METODOLOGIA.....	11
3. ANTECEDENTES Y CONCEPTOS BÁSICOS.....	17
4. MARCO NORMATIVO.....	33
5. LOS PLANES DE IGUALDAD.....	45
6. HOTEL BIARRITZ***.....	47
6.1 RESULTADOS.....	50
7. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA EL HOTEL BIARRITZ.....	54
8. CONCLUSIONES.....	60
ANEXO.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	66

RESUMEN

Podemos destacar el impacto que en un espacio breve de tiempo han tenido las políticas en materia de igualdad en la población actual y la evolución de la legislación que ha ido favoreciendo y protegiendo los derechos de las mujeres que antes no se contemplaban.

Así, en el presente trabajo se realiza un diagnóstico del estado de la igualdad en el Hotel Biarritz a través de la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social. Se analiza las características de la plantilla y sus percepciones sobre la igualdad, y a partir de los resultados se propone un Plan de Igualdad para dicho Hotel. Este plan tiene como eje fundamental corregir las desigualdades detectadas por razón de género en la distribución de los puestos de trabajo: retribuciones salariales, desfeminización de determinados puestos, eliminación de vocabulario sexista, medidas para la conciliación y protocolo contra el acoso sexual, entre otras.

1 INTRODUCCIÓN

La motivación para la elaboración del TFG, podemos decir que se encuentra principalmente en la finalización de los estudios de grado, también a nivel personal, la idea de poder obtener más conocimientos en materia de género a nivel local.

La variable que más influye en nuestro rol social es el género, tal y cómo la localidad en la que vivimos, condiciona la relación que tenemos con el mundo y el acceso a los recursos y servicio. Algunos estudios internacionales plantean que las capacidades y el desarrollo local, son condicionantes claves en la existencia de Estados del Bienestar (Sellers y Lidström, 2007)

El ámbito local y el género son dimensiones con una gran importancia de carácter vital en la vida diaria que se encuentran en un segundo plano político. Esta situación está cambiando debido a la evolución social y las políticas de género gracias al análisis y desarrollo de las estructuras públicas (Chappell, 2008)

En España podemos decir que falta mejorar la arquitectura en ámbito local que se refleja en la débil estructura que poseen los niveles administrativos lo que desemboca en una falta de cobertura de las necesidades de la ciudadanía en materia de igualdad. Según Sellers y Lidström, 2007, algunos estudios internacionales plantean que las capacidades y el desarrollo local son condicionantes a la hora de generar o no un exitoso Estado de Bienestar.

A continuación, se aplicará la legislación en materia de igualdad para realizar un Trabajo de Final de Grado que elabore un plan de igualdad y así incrementar la igualdad de oportunidades de las mujeres en la inserción laboral y a normalizar la figura de la mujer trabajadora dejando a un lado los estereotipos y roles de género que nos impone la sociedad. Se busca que se implanten medidas que desarrollen la conciliación familiar y laboral, favorezcan a la maternidad, apoyen la promoción interna de las mujeres y que puedan sobrepasar el techo de cristal que desde hace muchos años vienen aguantando sobre sus cabezas y les limita el desarrollo profesional y el reconocimiento en la sociedad.

Concretamente, se va a realizar un diagnóstico de igualdad en el Hotel Biarritz ubicado en la playa de Gandía y se propondrá un Plan de Igualdad que corrija las debilidades detectadas y potencie las fortalezas en materia de igualdad. En este documento estratégico detallaremos las pautas a seguir y así fomentar el equilibrio entre ambos sexos evitando la discriminación que existe entre hombres y mujeres a la hora de optar

por un puesto de trabajo, así mismo, se marcarán unas normas de contratación que únicamente se rijan en características medibles como bien podrían ser los años de experiencia, conocimientos adquiridos en trabajos anteriores o aspectos de la personalidad o titulaciones requeridas.

Revisando los planes de igualdad implantados en otros sectores que no tengan nada que ver con la hostelería, ya sea sector privado o público, todos tienen una cosa en común, y se puede detectar fácilmente ya sea al mirar el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos del 20 de mayo de 2011 o si se analiza un plan de una empresa textil. Esto se puede simplificar en que todos buscan la igualdad, pretenden eliminar la posición privilegiada que se les otorga a los hombres que solo por el hecho de haber nacido así, la sociedad les otorga una serie de ventajas sobre las mujeres. Además, se localizan los objetivos principales que giran en torno a la paridad entre hombres y mujeres en la plantilla, realizar campañas formativas que sensibilicen a los trabajadores, protocolos de actuación en caso de violencia laboral o acoso sexual, igualdad en el acceso al empleo, promoción y formación en el centro de trabajo entre muchos otros. Para el correcto cumplimiento de estos objetivos, se fijan una serie de pautas y norma, se establecen unas directrices y unas conductas a imitar, que si se cumplen de manera eficaz y correcta, nos ayudan a lograr el fin principal y los objetivos derivados de este, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Como ya hemos mencionado, este trabajo se implantará en el ámbito privado, pero también se puede poner en funcionamiento en el sector público, en los institutos, instituciones públicas o en el supermercado de barrio ya que la igualdad es un derecho fundamental recogido en la Constitución (art.14) y nos pertenece a todos. Ninguna persona debe ser discriminada por el simple hecho de haber nacido hombre o mujer y esto se tiene que enseñar desde los colegios para que crezcan en un entorno igualitario y más humano y así poco a poco crear consciencia y evolucionar hacia una sociedad más socializada con el tema que es igual de importante como la economía o el cambio climático que estamos sufriendo.

1.1 PRESENTACION DEL TFG

El Trabajo de Final de Grado, que aquí se presenta, tiene como finalidad la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas a través de las enseñanzas y el aprendizaje a lo largo del Grado en Gestión y Administración Pública (GGAP) impartido en la Facultad de Administración y Dirección de Empresas (FADE) de la Universitat Politècnica de València (UPV). Así, su finalidad última es alcanzar el título de Graduado en la materia.

En este TFG se ha llevado a cabo un breve diagnóstico en materia de género de la plantilla del Hotel Biarritz y se ha esbozado las líneas estratégicas de Plan de Igualdad del propio hotel. De forma complementaria para contextualizar el propio trabajo se ha realizado una búsqueda bibliográfica, normativa y guías de buenas prácticas tanto a nivel nacional y europeo con el fin de analizar el impacto de las políticas de igualdad.

El presente trabajo parte del análisis de la normativa sobre igualdad como marco de referencia y la conceptualización de la igualdad (igualdad, sexismo, techo de cristal, conciliación, etc.). A nivel experimental se lleva a cabo un estudio diagnóstico a la plantilla del Hotel Biarritz para conocer la situación de la igualdad en dicha institución y a la luz de los resultados se define una estrategia para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en dicho hotel.

1.1.2 RELACIÓN DEL TFG CON LAS ASIGNATURAS DE LA CARRERA:

Desde primero de carrera adquirimos conocimientos de muchas materias que contribuyen a conocimientos más han influido en la realización del trabajo y han servido como inspiración.

ASIGNATURAS DE FORMACIÓN BÁSICA:

- **Derecho Constitucional:** Esta asignatura, es la que nos sirvió de introducción al derecho ya que a partir de la Constitución se crean las leyes marco en las que se basa nuestro Estado de Derecho. Además, aprendimos los principios generales y fue donde vimos por primera vez que la igualdad entre hombres un mujeres en un derecho y está recogido por las normas.
- **Economía Política:** La ley de la oferta y la demanda. Aquí también vimos cómo los mercados son unos u otros dependiendo si el sector era el masculino o femenino. Pudimos ver cómo en estos mercados también existe la desigualdad de género.
- **Sociología:** Necesaria para poder comprender la forma de actuar de los individuos que nos rodean, estudiamos los fenómenos sociales y el comportamiento de los grupos. Aprendimos las necesidades más básicas que tiene el ser humano y cómo en cada sociedad se inculcan unos valores, creencias y se educa en materia de igualdad de diferente forma
- **Técnicas de Investigación Social:** Utilizada como instrumento en el análisis y recogida de datos para poder sacar conclusiones y responder a las cuestiones que se plantean en los estudios, sin ellas, no podríamos convertir las observaciones y conductas en datos cuantitativos.
- **Información aplicada:** Útil a la hora de crear gráficos y dar formato al trabajo.

ASIGNATURAS DE FORMACIÓN OBLIGATORIAS:

- **Gestión financiera y presupuestaria:** Comprender en qué invierten las empresas para saber si se administran de forma correcta los recursos ya sean económicos o humanos, además de gestionarlos de manera óptima para poder cumplir con estándares de igualdad
- **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social:** Gracias a esta asignatura, podemos comprender de forma más detallada los derechos que nos otorga la ley a la hora del acceso a un puesto de trabajo con independencia del género.
- **Gestión de Recursos Humanos:** El departamento más importante de una organización es el que se encarga de formar, reclutar e implantar las políticas relativas al personal que la forman.

ASIGNATURAS OPTATIVAS:

- **Planes de igualdad:** Gracias a esta asignatura, he podido elaborar este trabajo. Me ha servido como guía e inspiración. Además de ayudarme con la elección de las técnicas y el trato de la información recogida.

1.2 OBJETO

El objeto del estudio es realizar un diagnóstico en materia de igualdad a los trabajadores y trabajadoras del Hotel Biarritz con la finalidad de proponer un Plan de Igualdad que corrija las debilidades detectadas y potencie las fortalezas. Todo esto siguiendo la normativa vigente en materia de igualdad.

Para esto, indagaremos en las políticas públicas de igualdad de género en ámbito, europeo y nacional español.

Se busca la superación del concepto que enmarca a las mujeres cómo colectivo vulnerable y así transformar la estructura social mediante actuaciones que favorezcan la corriente política de la igualdad (Consejo Europeo 1999).

Se destaca la *Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (actualizada y en vigor desde el 08/03/19), la mayor novedad de esta Ley radica, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, cómo instrumentos básicos, contempla un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con la finalidad de elaborar evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad prestando especial atención en la corrección de la desigualdad existente en ámbito laboral entre hombres y mujeres y reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral promoviendo la negociación colectiva entre empresas y personal laboral de manera que favorezcan la igualdad (art. 44). En los siguientes artículos 45 y 46, la ley se refiere a las empresas obligadas a establecer planes de igualdad que contemplen entre otras, materias de clasificación profesional, promoción, formación, acceso al empleo, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación, prevención del acoso laboral o sexual, etc.

1.3 OBJETIVOS

El objetivo general de este Trabajo de Fin de Grado es, situándonos en el sector de las políticas públicas de igualdad, elaborar un Plan de Igualdad para una empresa privada a nivel local que fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Hotel Biarritz. Para ello, se elabora un diagnóstico que permita determinar si existe o no igualdad y el grado.

Los objetivos específicos son los siguientes:

1. Comentar la normativa vigente en relación a la igualdad aplicable en el territorio español.
2. Estudiar la distribución de la plantilla de trabajadores del Hotel Biarritz.
3. Hacer un programa de propuestas que permita avanzar en la igualdad de oportunidades, en el ámbito laboral, entre hombres y mujeres, para el Hotel Biarritz.

1.4 ESTRUCTURA DEL TFG

A continuación se presenta la estructura del presente TFG: en el primer capítulo, se introduce el trabajo y se exponen los objetivos; en el segundo capítulo se expone la metodología y las técnicas empleadas; en el tercer capítulo, se conceptualiza la igualdad; en el cuarto capítulo, se recoge el marco normativo sobre la igualdad; en el quinto capítulo, se describen los planes de igualdad como instrumentos de la política pública; en sexto lugar, se presenta las características del Hotel Biarritz y el diagnóstico en materia de igualdad de su plantilla de trabajadores y trabajadoras; en el séptimo capítulo, se propone las líneas estratégicas del plan (incluido el presupuesto y el cronograma de acciones); y en octavo lugar, se presentan las conclusiones del presente TFG. Tras las conclusiones se incluye el anexo (plantilla del cuestionario) y la bibliografía.

2. METODOLOGIA

Tras especificar los objetivos, se describen las técnicas y procesos utilizados en el estudio que han ido orientados hacia variables cualitativas obligando a utilizar una estrategia multimétodo que combina diferentes técnicas para tratar los datos obtenidos (Marradi et Al., 2010).

El primer paso es realizar un análisis bibliográfico con el que se concretan las variables a investigar tras revisar estudios anteriores sobre la materia.

Tras esto, en este segundo apartado se realiza una descripción de la metodología y la técnica empleada para la elaboración del diagnóstico. En primer lugar, cabe señalar que se han utilizado fuentes secundarias mediante la revisión de la legislación y literatura gris sobre igualdad (planes, guías, etc.) y fuentes primarias mediante la aplicación de la técnica de la encuesta.

Concretamente, se emplea metodología cuantitativa y el instrumento utilizado para obtener los datos es la encuesta, realizadas al personal que trabaja en el centro independientemente del cargo que representan. Los datos serán codificados y explotados estadísticamente con la finalidad analizarlos para proponer acciones de mejora que respondan a los problemas concretos de la institución.

Para empezar, se solicita autorización a la empresa para realizar el trabajo de campo y así llevar a cabo la recogida de información para después elaborar el análisis de los datos obtenidos. Se contacta con la directora del hotel, la cual accede a que se realice el proyecto del Plan en el centro. Además, permite realizar las encuestas y acceder a las instalaciones para comprobar el entorno de trabajo.

Se va a observar una estrategia que la ley contempla para erradicar la desigualdad que es el Plan de Igualdad, no se pretende dirigir la investigación en las políticas de género en general.

En relación a la muestra, si se analizara un grupo amplio de personas a nivel nacional, la fuente de datos sería la del INE, en este caso, cómo se trata de una empresa privada de ámbito local y tamaño reducido, los datos los obtenemos a través de un cuestionario presencial en el hotel. La muestra del estudio está compuesta por 82 individuos que forman la plantilla durante la temporada estival.

Se destaca que estuvimos presentes en las jornadas en las que los encuestados y encuestadas respondían la encuesta para evitar errores a la hora de interpretar las preguntas y que toda la plantilla respondió el formulario por tanto tuvimos un nivel de participación del 100%.

INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE LA ENCUESTA

Tras adquirir los conocimientos en la carrera, la técnica idónea para recopilar los datos necesarios en este estudio es la encuesta ya que presenta un bajo coste económico y es muy flexible, tanto podemos recopilar datos de tipo cualitativo como cuantitativo. La modalidad de administración del cuestionario es personal (cara a cara) y se garantiza el anonimato al personal del hotel.

Por otra parte, es la técnica más eficiente en este caso ya que se recogen datos de muchos temas a la vez y obtener un mayor número de variables para analizar.

Para la obtención de los datos, se siguen estos pasos:

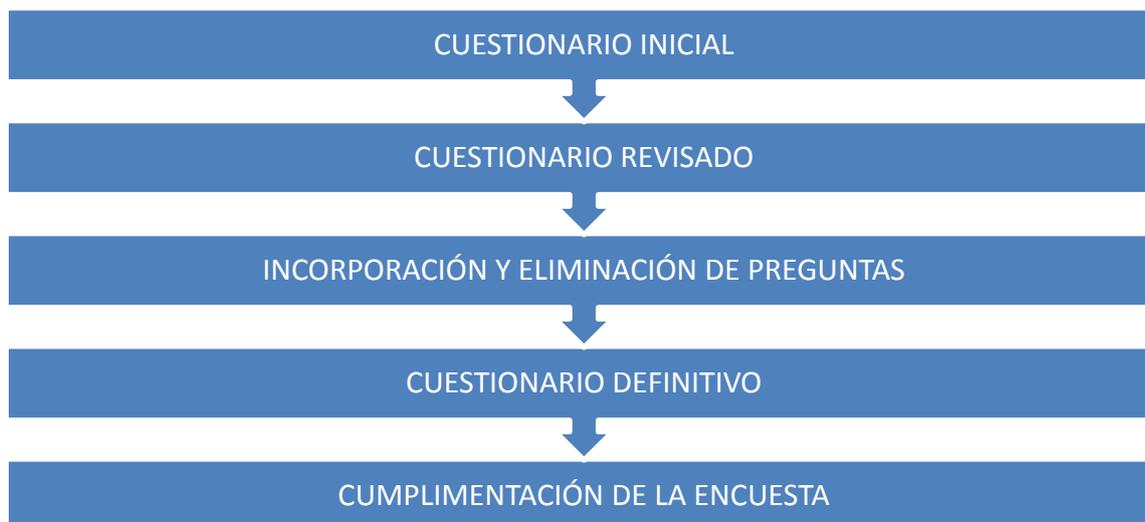
1. Elaboración del cuestionario y validación pre test
2. Recogida de datos
3. Análisis de los datos

La encuesta, una vez redactada, fue revisada por las tutoras del TFG para corroborar que cumplen con los objetivos marcados ya que son expertas en materia de igualdad entre otras y a partir de sus sugerencias, se incorporaron preguntas y se suprimieron otras inadecuadas o que inducían a errores de interpretación en el análisis.

BLOQUES DE LA ENCUESTA:

1. Bloque sociodemográfico. Formado por datos descriptivos como cargo desempeñado, sexo, puesto que desempeña, número de compañeros....
2. Valoración de la igualdad. Enfocada al grado de conocimiento, sensibilización a nivel personal en relación a la igualdad de oportunidades y los planes de igualdad que conocen, además la percepción que tienen sobre la actitud que manifiesta la empresa en relación a la igualdad de oportunidades. A continuación se muestra un gráfico que muestra el proceso.

Gráfico 1. Proceso de realización de la encuesta



FUENTE: ELABORACION PROPIA

A continuación se muestra una pequeña tabla informativa sobre los aspectos técnicos básicos del estudio.

Tabla 1. Ficha técnica del trabajo de campo

Ámbito: Playa de Gandía
Población: Trabajadoras/es de hostelería
Muestra: Personal del hotel
Técnica de recogida: Encuesta
Tiempo: De mayo a septiembre del 2019

FUENTE: ELABORACION PROPIA

DIMENSIONES DEL ESTUDIO

Para definir las dimensiones a tratar, se indica qué se va a medir. Se deben establecer los indicadores que engloban nuestra área. Para empezar, se debe indicar el sexo del personal empleado del Hotel Biarritz de la playa de Gandía seguidamente, en un departamento determinado (mayor número de hombres o mujeres), así como la retribución que percibe cada uno desempeñando el mismo puesto de trabajo.

Lo mismo puede realizarse específicamente para los altos cargos del hotel observando las diferencias que existen en los distintos puestos (personal de cocina, limpieza, seguridad etc.), si existe un mayor número de hombres o de mujeres en dicho departamento, o si por el contrario existe paridad y, finalmente, si la retribución que

percibe cada uno está relacionada con su sexo. Otros indicadores que podemos tener en cuenta son las remuneraciones accesorias, como por ejemplo, las pagas extraordinarias, el complemento de antigüedad, complemento de desplazamiento, etc. Debemos observar cuál de estas se dan con más frecuencia en las mujeres y cuál en los hombres, así como la diferencia.

OPERACIONALIZACIÓN DE LOS CONCEPTOS

Tabla 2. Las variables y su medición.

VARIABLE	MEDICIÓN
SALARIO	<p>Se utiliza para determinar en qué medida los hombres cobran más o menos que las mujeres y se calcula:</p> <p style="text-align: center;">salario hombres / salario mujeres</p>
ANTIGÜEDAD	<p>Se utiliza para determinar la evolución en relación con la contratación de los hombres y las mujeres en los últimos años y se calcula:</p> <p style="text-align: center;">nº hombres que perciben complemento / nº mujeres que perciben complemento</p>
DOMINIO DE HOMBRES EN LA COCINA	<p>Se utiliza para determinar en qué medida los hombres ocupan más o menos puestos de trabajo que las mujeres y se calcula:</p> <p style="text-align: center;">nº hombres cocina / nº mujeres cocina</p>
DOMINIO DE HOMBRES EN SECTOR LIMPIEZA	<p>Se utiliza para determinar en qué medida los hombres ocupan más o menos puestos de trabajo que las mujeres y se calcula:</p> <p style="text-align: center;">nº hombres limpieza / nº mujeres limpieza</p>

DOMINIO DE HOMBRES EN SECTOR DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO	<p>Se utiliza para determinar en qué medida los hombres ocupan más o menos puestos de trabajo que las mujeres y se calcula:</p> $\text{n}^{\circ} \text{ hombres seg. y mant.} / \text{n}^{\circ} \text{ mujeres seg. y mant.}$
DOMINIO DE HOMBRES EN RESTAURANTE	<p>Se utiliza para determinar en qué medida los hombres ocupan más o menos puestos de trabajo que las mujeres y se calcula:</p> $\text{n}^{\circ} \text{ hombres restaurante} / \text{n}^{\circ} \text{ mujeres restaurante}$
DOMINIO DE HOMBRES EN ATENCIÓN AL PÚBLICO	<p>Se utiliza para determinar en qué medida los hombres ocupan más o menos puestos de trabajo que las mujeres y se calcula:</p> $\text{n}^{\circ} \text{ hombres at.público} / \text{n}^{\circ} \text{ mujeres at.público}$
DOMINIO DE HOMBRES EN DIRECCIÓN	<p>Se utiliza para determinar en qué medida los hombres ocupan más o menos puestos de trabajo que las mujeres y se calcula:</p> $\text{n}^{\circ} \text{ hombres dirección} / \text{n}^{\circ} \text{ mujeres dirección}$
DOMINIO DE HOMBRES EN GRUPO AYUDANTE	<p>Se utiliza para determinar en qué medida los hombres ocupan más o menos puestos de trabajo de ayudante que las mujeres y se calcula:</p> $\text{n}^{\circ} \text{ hombres ayudantes} / \text{n}^{\circ} \text{ mujeres ayudantes}$
NIVEL ACADÉMICO	<p>Se utiliza para determinar en qué medida los hombres tienen un nivel académico más o menos alto que las mujeres y se calcula:</p> $\text{nivel academico hombres} / \text{nivel academico mujeres}$

FUENTE DE ELABORACIÓN PROPIA

A continuación, se detalla el universo y la muestra.

Todo el personal laboral del hotel quiso formar parte de este estudio por tanto, el universo y muestra coinciden. También se enumeran los diferentes niveles profesionales en los que se distribuyen los trabajadores.

Tabla 3. Relación entre universo y muestra en función del sexo.

	UNIVERSO		MUESTRA	
	N	%	N	%
MUJERES	50	61.00	50	61.00
HOMBRES	32	39.00	32	39.00
TOTAL	82	100.00	82	100.00

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 4. Puestos en los que se distribuye el Hotel

	Nº TRABAJADORES
COCINA	13
LIMPIEZA	30
SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO	10
RESTAURANTE	22
ATENCIÓN AL PÚBLICO	7
TOTAL	82

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

3. ANTECEDENTES Y CONCEPTOS BÁSICOS

Desde hace mucho tiempo, las mujeres se encuentran en una lucha constante para que se les reconozcan sus derechos y libertades de la misma manera que se les reconocen a los hombres. Poco a poco, esta situación ha ido evolucionando pero seguimos viendo diferencia salarial, trabajos precarios, violencia de género, división sexual...

Las primeras normas que apoyan la igualdad entre hombres y mujeres a nivel comunitario, las encontramos en el Tratado que constituyó a la Comunidad Europea seguido del Tratado de Roma (1957). Gracias a ellos, se empezó a crear conciencia de la necesidad de ser iguales ante la ley (art 119) garantizando así la igualdad retributiva entre los trabajadores que desempeñen las mismas funciones.

Después de la creación de estos Tratados, se aprobaron una serie de Directivas Europeas que fomentaban la igualdad de género. Y sobre todo hacían referencia a la formación, promoción y condiciones laborales de las mujeres.

En España, desde que vivimos en democracia, estas políticas de desarrollo de la igualdad han evolucionado, la Constitución española de 1978 redacta y fomenta los derechos sociales, civiles y políticos de las mujeres. Tras ella, hemos asistido a la creación de leyes, propuestas y decretos entre otras normas que se han ido aprobando para cumplir con las exigencias sociales. Esta evolución normativa, se ha visto frenada debido a la crisis que azotó a Europa y España a partir del año 2008 e hizo que debido al control del déficit público, se adaptaran unas políticas de recortes que desembocaron en la retrocesión de los derechos de las mujeres.

Es en el ámbito laboral privado donde esta desigualdad se acentúa y se ve con más claridad ya que en el sector público, está mucho más controlado y el nivel de exigencia en tema de igualdad en las Administraciones se puede controlar y medir gracias a la Ley de transparencia 19/2013 del 9 de diciembre donde entre sus artículos destacamos el 6.1 << *Los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de este título publicarán información relativa (...) su perfil y trayectoria profesional.* >> Esto se traduce en una contratación más objetiva basada en los méritos profesionales y conocimientos de cada candidato dejando de lado su género.

Poco a poco vemos cómo va aumentando el número de mujeres en las empresas pero esto no significa que mejore el problema ya que siguen habiendo puestos donde por ser mujer es imposible acceder a ellos, es lo que llamamos techo de cristal. Además tal y cómo escribe Marta Fernández en un artículo para El Mundo “La maternidad llega a veces como un cataclismo que abre una brecha en la vida profesional de las mujeres. No se trata solo de la brecha salarial, también de la otra, que les impide progresar en el trabajo.” En el artículo, se relatan algunos de los obstáculos que han tenido que superar una abogada y una científica con la misma carrera profesional que dos de sus compañeros hombres sólo por el hecho de haber nacido mujer. Por tanto no veo una evolución positiva ni se cumple la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres haciendo mención al principio de igualdad del artículo 3 <<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, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.>> En nuestro país, el Instituto de la Mujer junto a grupos feministas, han centrado su esfuerzo en eliminar los obstáculos que impiden a la mujer sentirse realmente igual a los hombres, además de velar por la correcta aplicación y eficacia de nuestro artículo 14 de la Constitución Española de 1978 <<Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.>> y el artículo 4.2 del Estatuto de los trabajadores de nuestro ordenamiento jurídico y en el propio principio de igualdad

También hemos de fijarnos en que debido a la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral se ha visto incrementada la oferta de mano de obra y por tanto esto genera una reducción salarial que agrava más aún la brecha salarial. Este es uno de los muchos motivos por los que creo que hay que sensibilizar, informar y orientar a las pequeñas y medianas empresas acerca de la importancia de la aplicación de planes de igualdad ya que no tienen obligación legal de implantar uno, aunque con el Decreto Ley 6/2019 que modifica el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 que dice: <<En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. >> Con la finalidad de que las empresas tengan un periodo

de adaptación y cambio para cumplir lo dicho anteriormente, se han estipulado unos periodos determinados por el número de trabajadores: Un año para empresas de 151 a 250, dos años para las que tengan de 101 a 150 y tres para las que tengan más de 50. Si transcurrido este periodo transición, no se implanta ningún plan de igualdad, esto conllevará una sanción grave tal y como se recoge en el apartado 13 del artículo 7 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones, aprobado por Real Decreto Legislativo el 5/2000, de 4 de agosto que dice así: <<Son infracciones graves: (...)13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.>> Cabe destacar de este Real Decreto, la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, en el cual estas, están obligadas a inscribir sus planes.

CONCEPTOS BÁSICOS

Género:

Cuando hablamos del término género, enseguida pensamos en las mujeres, como por ejemplo violencia de género, igualdad de género, feminismo, etc. Es lo que la sociedad ha construido y lo que nos ha dejado entender.

La definición y el estudio sobre el género varían en función de las diferentes culturas. Las vías de investigación sobre el género pueden ser: la investigación de la construcción social sobre lo femenino, lo masculino, las relaciones entre ambos y la investigación desde el punto de vista analítico.

La palabra género es tan amplia que hace difícil definirla con exactitud. Es uno de los ámbitos más estudiados en la sociología, y según el trabajo de la UNED se entiende como “construcciones socioculturales que diferencian los roles, percepciones y los status de las mujeres y de los hombres en una sociedad”. Antiguamente, se consideraba que las acciones de un humano eran condicionadas por su sexo. Por ejemplo, si naces con el sexo de varón, te dedicarás a la caza, a ganar dinero para la familia, tener la obligación de casarte con una mujer y a tener relaciones sexuales con ella, etc. Y si eres una mujer te dedicarás a cocinar, a la costura, a casarte con un hombre y tener hijos con él, etc.

Podemos decir que estas acciones van cambiando en función de las culturas de cada país. Por ejemplo, en una tribu de Nueva Guinea, los niños son separados de sus madres para practicar la felación a los mayores de la tribu, porque se considera que el semen es símbolo de la masculinidad.

Según Marta Llamas (2007, p 1), el término género, es un concepto de hace cientos de años. Empezó a ser utilizado en la ciencia como una categoría específica. Hay muchos estudios sobre esta materia porque no existe una regla fija entre el sexo y género.¹

El sexo está condicionado por factores como genitales, hormonas, etc., es decir, factores físicos, pero el género es como psicológicamente se siente una persona, es decir, la percepción de sí misma.

Tradicionalmente, se cree que el género se corresponde con el sexo, las mujeres sólo se pueden sentir femeninas y los varones sólo se pueden sentir masculinos. Pero la realidad prueba que no es así siempre: una persona puede tener el sexo de mujer o varón y sentirse lo contrario, lo que se conoce como transexuales.

En España el término "género" va encaminado hacia la igualdad de género. Tanto en su normativa como en los planes institucionales y municipales de igualdad de género. Según indica María Bustelo Cuestas, las políticas públicas de igualdad de género son "el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos para fomentar la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres".

Rol de género:

El rol de género se puede describir como "aquellos aspectos de la propia imagen del individuo que se derivan de las categorías sociales a las que pertenecer y al definirse como hombre o mujer, las personas se refieren a su identidad social de género" Tajfel (1981). Esto, se construye por las interacciones entre individuos e involucra dos subprocesos: en el plano afectivo el nivel de autoestima (percepción de sí mismo en términos positivos o negativos (Deaux & Martin, 2003) y en el plano cognitivo el

¹ LLAMAS, M (2007). *Antropología Feminista y la categoría Género*
< <http://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf> > [Consulta 27 de septiembre de 2018]

pensamiento categorial que ordena al mundo, dando lugar a la construcción de estereotipos.

Hay diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la autoestima en relación con la apariencia física, el comportamiento social, el desempeño académico y la influencia de las relaciones familiares, la familia puede actuar como apoyo para reafirmar la autoestima de los niños. Estas relaciones tienen un impacto significativo en la autoestima de la mujer, ya que las niñas con fuertes vínculos afectivos intrafamiliares tienen un mayor nivel de autoestima general (Lundgren y Rudawsky, 1998). Sin embargo, los padres suelen realizar con mayor frecuencia comentarios negativos hacia las niñas que hacia los niños, aun cuando sus comportamientos sean los mismos (Lewis et al., 1992).

Hay una construcción de diferentes estereotipos (Dovidio et al, 2003) acerca de lo masculino y lo femenino, a partir de las categorías de hombre y mujer, proporcionando expectativas sobre las interacciones sociales. Específicamente, los estereotipos de género se definen como “los procesos a través de los cuales se organiza la información en diversos grupos a partir de similitudes entre sí y diferentes de los restantes miembros del grupo” (Dovidio et al., 2003:813). Por ejemplo, uno de los estereotipos más extendido acerca de la mujer es que son sumisas (Fiske et al., 2002); sin embargo, muchas mujeres no se ajustan a este estereotipo (ej. aquellas que se desarrollan profesionalmente), entonces se construyen subagrupamientos.

Patriarcado:

Según Seven Goldberg (1976, p.31) entendemos por patriarcado “toda organización ya sea económica, política religiosa o social, que relaciona la idea de autoridad y de liderazgo principalmente con el varón, y en la que el varón desempeña la gran mayoría de los puestos de autoridad y dirección”²

Siguiendo a dicho autor, el patriarcado puede referirse solamente a organizaciones suprafamiliares; la autoridad en las relaciones duales y familiares se designaría con el término “dominio masculino”. Además, afirma que este es universal, cuestión que está

² GOLDBERG, S. (1976). *La Inevitabilidad Del Patriarcado*. Madrid: Alianza, S.A.

por demostrar, señalando incluso que *a pesar de la gran variedad de sistemas económicos políticos religiosos y sociales que existen en los diferentes países del mundo, en todas las sociedades la autoridad y el liderazgo siempre recae sobre el hombre*, cuestión ésta rebatible.

Lo que sí se puede comprobar, en nuestras sociedades postindustriales, es que cuánto más alto es el nivel de poder, autoridad o prestigio, mayor es el porcentaje de hombres.

Continuando en la línea de autor citado, hablaríamos de dominio masculino cuando nos referimos a la sensación emocional experimentada, tanto por el hombre como por la mujer, de que la voluntad de esta está subordinada a la de aquel, y de que la autoridad general en las relaciones duales y familiares, independientemente de cómo la sociedad defina esa autoridad reside, en último término, en el varón. Cuestión que, desde el campo de la sociología surge por construcción social impresa en las personas a través del proceso de socialización. Y es esa construcción social la que se ha de romper.

Tal como dice Margaret Mead (1949, p.168), se ha concedido, en nuestras sociedades occidentales, más categoría a los roles masculinos que a los roles femeninos no maternales. Es decir, el hombre siempre consigue los roles y posiciones de más categoría y desempeña las tareas de más categoría sean cuales sean esas tareas. El hombre puede dedicarse a la cocina o a tejer, pero si estas actividades resultaran ocupaciones adecuadas para el hombre, entonces la sociedad, tanto hombres como mujeres, las consideran importantes. Sin embargo, cuando las mismas ocupaciones son desempeñadas por mujeres, se consideran menos importantes³.

Por tanto, la mujer quedaría relegada a la realización de las tareas menos importantes y su responsabilidad sería la de cuidar y criar a los niños, una de las funciones más valoradas en una sociedad y en la naturaleza misma.

Un claro ejemplo en la sociedad sería la falta de independencia económica de las mujeres, la división del trabajo, haciendo que las mujeres carguen con todo el trabajo no remunerado como las tareas domésticas y a la hora de realizar trabajos

³ MEAD, M. *Male and Female: The Classic Study of the Sexes* (1949). Quill (HarperCollins) 1998 edition

remunerados, lo hagan por menos dinero que los hombres y en trabajos de “bajo perfil”, “perfil asistencial” y puestos de escasa responsabilidad.

Estratificación:

Según Max Weber, la estratificación es “la forma en la que se distribuye un poder en una comunidad y esta forma no solo puede ser unidimensional. El modelo en el que se basa es tridimensional: económica, social y política. La clave está en el poder, ya que es lo que construye la jerarquía”. Para Weber, el poder sirve para imponer voluntad y está vinculado a la persona.

Como había dicho, Weber distinguió las clases en tres categorías. La económica es que se distinguían entre clases según la situación de la propiedad o situación del trabajo. En la situación de trabajo se enfoca en las posesiones que tiene un individuo y en la del trabajo se enfoca sobre la rentabilidad del trabajo. En la primera se mide las propiedades que posee y en la segunda se mide la capacidad de generar ganancias. Por ejemplo, una persona que tiene bienes inmuebles a su nombre y otro empresario capaz de generar rentabilidad. Ambos están en una categoría relativamente alta, pero de forma distinta.

Otra de las categorías es el social. En esta, Weber se refiere a que se hereda de generación en generación. Laurin-Frenette (1989, p.99), dice que la jerarquía de las clases sociales es una especie de mezcla entre el capital y el trabajo. Se calcula a partir de la media de la posición de los dos mercados. Por ejemplo, la pequeña burguesía sería una clase social que tiene más o menos propiedades, pero también produce bienes o servicios.

En conclusión, podemos decir que la estratificación está íntimamente ligada a la propiedad de bienes y servicios, y que hay ciertos factores que hacen que un individuo tenga unos requisitos para ocupar una posición u otra.⁴

Sexismo:

El sexismo es definido por Victoria Sau (2002) como el conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en

⁴ DUEK, C., INDA, G. (2006). *La teoría de la estratificación social de Weber: un análisis crítico*. Revista Austral de Ciencias Sociales <<http://oai.redalyc.org/articulo.oa?id=45901101>> [Consulta: 02 de octubre de 2018]

situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado, es decir, el femenino.⁵

Según María Lameiras (2004) también se podría definir como una actitud dirigida a las personas en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico en función del cual se asumen diferentes características y conductas. Estas definiciones siempre dejan al descubierto el dominio de un sexo, el masculino, sobre otro, el femenino.⁶

En la sociedad a través de los estereotipos “descriptivos” se establecen las características que describen a cada sexo. Estas características nutren de contenido los conceptos de “masculino” y “femenino”, obviamente para definir y describir a hombres y mujeres. Por ejemplo, la masculinidad es asociada con características de dominancia, control e independencia y la feminidad con atributos de sensibilidad, afecto y preocupación por el bienestar ajeno. Por otra parte, encontramos los estereotipos “prescriptivos” que hacen referencia a conductas que se considera que deben llevar a cabo hombres y mujeres. Con esto, se reconoce que la existencia de roles o papeles diferenciados para cada sexo es la consecuencia natural de asumir la existencia de características psicológicas diferentes para cada sexo.

Hoy en día, se comprueba que el sexismo ha ido evolucionando hacia nuevas formas más encubiertas y sutiles de expresión que pasan más inadvertidas y que siguen provocando un trato desigual y perjudicial hacia la mujer. A partir de la teoría del sexismo ambivalente de Peter Glick y Susan Fiske (1996) se introducen dos cargas afectivas antagónicas: positiva y negativa, dando lugar a dos tipos de sexismo: el hostil y el benevolente.

En el sexismo hostil se les asigna a las mujeres unas cualidades por las que son discriminadas y criticadas, provocando una actitud negativa hacia ellas. Por otro lado, el sexismo benévolo se define como un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres, que son sexistas en cuanto las considera de forma estereotipada y limitada a ciertos roles, pero que tiene un tono afectivo positivo y pueden ser

⁵ SAU, V. (2002) Diccionario ideológico feminista Vol. I. Barcelona: Icaria Editorial.

⁶ LAMEIRAS FERNÁNDEZ, M. (2004) “El sexismo y sus dos caras: De la hostilidad a la ambivalencia”. *Anuario de Sexología A.E.P.S.*, N.º 8 Pág. 91–102.

< <https://sexologiaenredessociales.files.wordpress.com/2013/08/a8-4-lameiras.pdf> >

[Consulta: 06 de octubre de 2018]

confundidas como conductas prosociales (para ayudar). No obstante, estas conductas continúan siendo sexistas porque a pesar de los sentimientos positivos, recaen en la dominación tradicional que tiene el hombre sobre la mujer.⁷

Un ejemplo de sexismo sería cuando se castiga la promiscuidad femenina y se premia la masculina. Es decir, a una mujer se le descalifica y se le juzga negativamente cuando expresa su libertad sexual, haciendo ver que es algo inmoral e indecente, mientras que cuando un hombre presume de esa promiscuidad, recibe aprobación y se da naturalidad a su derecho de disfrutar su sexualidad y no ser juzgado.

También encontramos casos de sexismo en los medios de comunicación. Por ejemplo, la mayoría de los anuncios de televisión sobre higiene, limpieza, alimentación y salud continúan reflejando a la mujer como la encargada del cuidado de la familia y de la limpieza del hogar.

Lenguaje sexista:

Según el Instituto de Cervantes (2011, p.22), el lenguaje sexista es “el empleo de un término en masculino cuando el referente apelado es una mujer (o el de la mujer hacia sí misma o el de la mujer hacia el hombre, aunque es más infrecuente)”⁸. Podría decirse que infravalora el sexo opuesto o hace una distinción entre ambos sexos. En la práctica, se identifica con unas actitudes negativas dirigidas hacia las mujeres.

Por otro lado, la escritora Victoria Sau (2002) hace hincapié en este concepto como el “conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino”⁹.

Se han elaborado numerosas guías sobre lenguaje no sexista en las que se recomienda el uso de dobles gramaticales, haciendo referencia al masculino y al femenino, por ejemplo, decir «personas becarias», en lugar de «becarios», pero estas han sido duramente criticadas por lingüistas españoles como Ignacio Bosque en su

⁷ RODRIGUEZ CASTRO, Y. et al. (2009). *Aproximación conceptual al sexismo ambivalente: Estado de la cuestión*. SUMMA Psicológica. Vol. 6, nº 2, p.131-142.

⁸ INSTITUTO DE CERVANTES (2011). *Guía de comunicación no sexista*. Madrid: Santillana Ediciones Generales S.L

⁹ SAU SÁNCHEZ, V. (2002). *Diccionario Ideológico Feminista* Volumen I. Icaria

informe «Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer», asegurando que el uso del género masculino está totalmente aceptado por la sociedad española.

Afirma la filóloga y reconocida feminista Carmen Escobar, en una crítica aportada en el artículo “Ellos, ellas y la RAE: el debate del sexismo y el lenguaje” publicado en el 2016 que “el lenguaje es sexista no tanto por sus estructuras morfológicas en las que, para ella, el accidente género trasciende al sexo, sino, sobre todo, por expresiones más evidentes como *nenaza* o *marimacho* y más sutiles, que si bien por su carga de insulto son malsonantes”. En este sentido, pone otro ejemplo claro: zorro adjetiva habilidad e inteligencia para los hombres, mientras que zorra se utiliza de forma altamente despectiva contra las mujeres.

Señala el Instituto de Cervantes en una de sus guías sobre la comunicación no sexista que el problema que suscita el uso genérico del masculino va más allá de las cuestiones gramaticales. No es recomendable, por tanto, eliminar el masculino genérico ya que puede provocar un exceso de información en las oraciones o generar construcciones inaceptables en determinados contextos.

En algunas fórmulas estereotipadas o en los diálogos, el orden suele ser convencionalmente el del término femenino en primer lugar y el masculino a continuación, respondiendo a principios de conducta social relacionados con la cortesía.

El uso contrario al convencional en fórmulas invertidas se puede percibir como extraño y causar un efecto no deseado. Además de las alternativas gramaticales al masculino genérico, también hay alternativas léxicas. Es frecuente el empleo de sustantivos colectivos que representan una colectividad sin marcar el sexo del referente.

Conciliación:

La conciliación es un acto que se basa en la integración de las organizaciones laborales con la vida familiar y viceversa.

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

tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes, según el plan óptimo para la igualdad¹⁰.

Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en el Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad, se debe poder diferenciar cuando hablamos de conciliación, dos aspectos: el primero es que debemos entender la conciliación en sentido estricto, que es aquel que se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y el trabajo. El otro sentido que encontramos es la conciliación en sentido amplio que hace alusión al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí, concluyendo que conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida, con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

También debemos tener en cuenta según CCOO, que esto contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres, con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como laboral.

Por ello como bien establece CCOO, es vital la implantación de Planes de Igualdad en organizaciones laborales, es una estrategia que facilita la consecución de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esto contribuye a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida, como es el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Todo esto permite que se pueda cumplir la legislación, como es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que estipulan aquellos derechos que tienen los trabajadores para conciliar su vida laboral y familiar, además, esto permite obtener un equilibrio entre las necesidades de la empresa, los trabajadores y la vida personal de los hombres y mujeres.

¹⁰ GRAFÍA CASERO, M. J. *Programa optima: igualdad de oportunidades en la empresa*.
<<http://habitat.aq.upm.es/bpes/che06/bpes02.html>> [Consulta: 21 de septiembre de 2017]

Un ejemplo que podemos ver de conciliación es cuando se establecen horarios flexibles, por ejemplo, un hombre que decide cuidar a su hijo, en lugar de trabajar 8 horas al día que trabaje de 5 a 6 horas y el resto del tiempo pueda dedicarlo al cuidado de su hijo.

Otro ejemplo podría ser que en las empresas se destinen las mismas excedencias maternales tanto para hombres como para mujeres.

Sexismo institucionalizado:

Se trata de cualquier actitud, acción o estructura institucional que subordina a una persona causa de su sexo (Brigham, 1986). Se produce a través de las instituciones, como su propio nombre indica.¹¹

Es el caso, por ejemplo, de las mujeres que ocupan empleos de menor cualificación profesional y, además, a las que se le ofrecen peores salarios o a la hora de la elección de los altos cargos en una institución (las personas que suelen ocupar dichos cargos en su gran mayoría suelen ser varones). Otro claro ejemplo, es el puesto de secretario en una institución, el cual suele ser ocupado por una mujer, dado que conocemos pocos ejemplos en los que el elegido sea un hombre.

Hoy en día sabemos que la ideología dominante es la masculina y es ampliamente compartida por la mayoría de los sectores (directa o indirectamente) incluyendo además a las propias mujeres

Techo de cristal:

Es una barrera invisible que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Son prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará con menos, así como sutiles prácticas patriarcales del mundo de los negocios, como el tipo de reuniones, el corporativismo masculino o el amiguismo.

¹¹ VIQUEIRA GARCÍA, V. (2016). *Proceso de participación de mujeres y hombres y creación de las redes para el impulso de la igualdad*. Sevilla: Ediciones Rodio

Por ejemplo, coincide con la etapa de su vida en la que decide ser madre. La ex primera ministra noruega, Gro Harlem Brundtland, o algunas de las mujeres que encabezan la lista Forbes son ejemplo de superación del techo de cristal.¹²

Suelo pegajoso:

Tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Salir de este "espacio natural" que según el patriarcado les corresponde es un obstáculo para su desarrollo profesional. Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El sentimiento de culpa y las dobles jornadas dificultan su promoción profesional, tal y como está configurado el mundo empresarial masculino.

Cargas asociadas aún, hoy en día a las mujeres trabajadoras. A pesar de haber ingresado en el mundo laboral, no lo han hecho en igualdad de condiciones, pues arrastran consigo las exigencias de todo un ámbito, el de los cuidados, al que se las sigue relegando y del que sus compañeros varones continúan sin hacerse cargo.¹³

Exclusión / inclusión:

La Unión Europea considera la lucha contra la pobreza y la exclusión social como uno de los aspectos más destacados del progreso económico y el desarrollo del empleo. Las políticas para la inclusión social se basan en el hecho de que la exclusión social causa privación material y debilidad social que conduce no sólo a la pobreza económica material o al malestar extremo, sino al debilitamiento de las relaciones sociales y familiares, la falta de vivienda confortable, de redes de apoyo e integración social, de formación profesional, teniendo como resultado fenómenos periódicos de exclusión social y laboral.

También, cuando se habla de exclusión social se hace referencia a los obstáculos que encuentran determinadas personas para participar plenamente en la vida social, viéndose privadas de alguna o varias de las opciones consideradas como fundamentales para su desarrollo humano. El análisis de los procesos de exclusión

¹² MONTSERRAT BARBA, P. (2015). *Significado de 'techo de cristal' y 'suelo pegajoso'*. *Son las principales barreras de las mujeres para ascender en el mundo laboral*. <<https://www.aboutespanol.com/significado-de-techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso-1271776>> [Consulta: 04 de octubre de 2018]

¹³ OFICINA PRECARIA (2014). *Techo de cristal y suelo pegajoso*. <<http://oficinaprecaria.org/2014/03/12/techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso-2/>> [Consulta: 05 de octubre de 2018]

implica el análisis de las formas de pertenencia a la sociedad. Esta es la razón por la que el análisis de la exclusión social remite a los derechos sociales y la ciudadanía.

Las instituciones han adoptado este nuevo concepto, estableciendo un vínculo entre la desigualdad social y la inadecuada implementación de los derechos sociales. En este sentido, la Unión Europea considera que “el término de exclusión social se centra en el carácter multidimensional de los mecanismos a través de los cuales se niega a los individuos y a los grupos a participar en los intercambios, las prácticas y los derechos sociales, que son imprescindibles para la integración social y, por lo tanto, para su identidad”.

Parece, pues, que la desigualdad social no es sólo una cuestión relacionada con la distancia entre los extremos de la pirámide de estratificación social, sino con el hecho de que algunos grupos han perdido su lugar en la sociedad; de este modo, se trata de una cuestión relacionada con la ruptura de los vínculos sociales.

Existe un acuerdo general sobre cuáles son las características más significativas del concepto de exclusión social:

- a. Se trata de un concepto relacionado con la participación social.

Los individuos se encuentran fuera de las oportunidades vitales que definen una ciudadanía social plena en las sociedades actuales

- b. La exclusión social como un fenómeno relativo.

Las circunstancias que conducen a la exclusión son diferentes según las sociedades y momentos históricos, así que no pueden ser analizadas sin tener como referencia los comportamientos y estilos de vida del conjunto de la sociedad.

- c. La exclusión tiene una naturaleza dinámica y se refiere mucho más a un proceso o a un conjunto de procesos que a una situación estable, a un estado.

Las personas excluidas son aquellas que han sido invalidadas por la coyuntura, por las reglas del juego social y económico

Si se entiende la exclusión como un proceso, no se deben considerar sólo como personas excluidas a aquellas que han alcanzado el final del camino. Debe reconocerse la existencia de fases intermedias.

d. La exclusión tiene una naturaleza multidimensional.

Se trata de un fenómeno en el que convergen múltiples circunstancias, en el que se acumulan y combinan desventajas en múltiples ámbitos relacionados con los estándares de vida y la participación en la sociedad.

e. La exclusión social tiene una naturaleza estructural.

Algunos de ellos son: el desempleo de larga duración, las consecuencias laborales de las mutaciones en los procesos productivos e industriales, los cambios en las estructuras familiares, la tendencia general hacia el individualismo y la competitividad, la evolución y regulación de los fenómenos migratorios, etc.

f. Finalmente, se considera la exclusión social como un fenómeno “politizable”.

“La exclusión no está inscrita de forma fatalista en el destino de ninguna sociedad, sino que es susceptible de ser abordada desde los valores, desde la acción colectiva, desde la práctica institucional y desde las políticas públicas”

Si estamos de acuerdo en que las mujeres se enfrentan a la exclusión social de diferente modo que los hombres, debido al rol asignado a su sexo en la sociedad, tenemos que hacer visible lo que significa la exclusión social para las mujeres. Por ejemplo, dentro del proyecto, las voces de las mujeres revelaron que conceptos tales como la responsabilidad, la autonomía, las oportunidades, las elecciones, el acceso a los recursos familiares, las relaciones de poder, las decisiones... se convierten en conceptos clave para comprender los factores de exclusión que determinan las desventajas de las mujeres. Aquí está el desafío del proyecto, pues se propondrá el uso de conceptos que, en un primer momento, escapan a cualquier intento de cuantificación.

Igualdad de oportunidades:

Según expone el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en un artículo publicado referente a la Igualdad de Oportunidades, esta se entiende como “el modo de concebir la justicia social, según el cual un sistema es socialmente justo cuando

todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles”¹⁴.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico¹⁵.

Es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España, el Tratado de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales.

Por otro lado, John E. Roemer (1998, p.71)¹⁶ publica en una de las guías que abarcan este amplio concepto, que la igualdad de oportunidades consiste en situar a todo el mundo en pie de igualdad al comienzo. No debe confundirse con el principio de no discriminación.

En un ejemplo más claro, la igualdad de oportunidades significa que los niños que proceden de entornos familiares desfavorecidos deben recibir educación compensatoria para que un mayor número de ellos pueda competir con el resto de niños a la hora de conseguir los puestos disponibles, no debiendo influenciar la edad, el sexo, la raza., etc., mientras que la no discriminación es sólo el requisito mínimo para empezar.

¹⁴ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Igualdad de Oportunidades*. Explora <http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/explora_fasciculo_01_Igualdad_de_Oportunidades.pdf> [Consulta: 08 de Octubre de 2017]

¹⁵ INSTITUTO DE LA MUJER PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

¹⁶ ROEMER, J. (1998). *Equality of opportunity*. Cambridge, MA: Harvard University Press

En todo caso, la igualdad de oportunidades no tendría sentido alguno sin la responsabilidad personal e individual de cada miembro, es decir, el esfuerzo, dedicación y responsabilidad que cada uno realiza.¹⁷

4. MARCO NORMATIVO

Tal y como expone Judith Astelarra¹⁸ en su libro *Veinte años de políticas de igualdad*, la percepción de desigualdad entre hombres y mujeres, no es nueva de esta década y fue a partir de los años sesenta donde en la zona occidental, empezó el feminismo como movimiento social y se extendió por los países vecinos. Son las esferas sociales, las que asignan a los individuos las tareas que han de realizar a lo largo de su existencia simplemente por el hecho de nacer hombre o mujer y esto se traduce en la repartición de tareas que desde muy pequeños, se asignan a niños y niñas en el colegio para que sigan el orden “normal” que es el aceptado socialmente. Este sistema de división de género son los que regulan la sociedad y marcan que conductas serán o no aceptadas por los individuos que la forman. Debido a esto, necesitamos una serie de pautas y normas que regulen las actuaciones y fomenten la inserción.

El gobierno de Felipe González, con el fin de encontrar la igualdad real entre hombres y mujeres, crea el Instituto de la Mujer mediante la Ley 16/1983 de 24 de octubre como un “organismo adscrito al Ministerio de Cultura, en base a los artículos 9.2 y 14 de la C.E, con el fin de fomentar y promover las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social”.

En el 1999 se publicó la Ley 39/1999 de 5 de noviembre que promovía la conciliación de la vida familiar y laboral mediante una reforma legislativa marcada por las directrices internacionales y Comunitarias (Directivas del consejo 92/85/CEE de 19 de octubre y 96/34/CE del Consejo de 3 de junio) y así mejorar los permisos de paternidad sin afectar las condiciones del contrato

¹⁷ ALBA RAMÍREZ, A. (2005). *Instituciones, igualdad de oportunidades y bienestar económico en España*. Bilbao: Fundación BBVA

¹⁸ Judith Astelarra (2005) *Veinte años de políticas de igualdad*, en Madrid, España. Grupo Anaya.

En los diferentes textos europeos, internacionales y estatales, se recoge como principio jurídico universal la igualdad

La Unión Europea recoge como un principio fundamental la igualdad entre ambos desde el Tratado de Ámsterdam (1 de mayo de 1997), que pretende eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres además de integrar sus acciones y políticas en materia de igualdad en sus Estados Miembros. Poco tiempo después, en octubre de 1999 se creó un Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adaptado por la Asamblea General de Naciones Unidas. Y no fue hasta el 5 de julio de 2006 donde se aprobó una Directiva (2006/54/CE) del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En España, nuestro marco jurídico recoge estas normas internacionales y contempla en la Constitución de 1978 concretamente en su artículo 14 donde declara el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo al igual que, en el artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos a promover la igualdad entre grupos e individuos y que esta sea efectiva y real

Cabe destacar otras normas posteriores en nuestro ordenamiento jurídico que han intentado introducir la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito familiar y laboral. Entre ellas está la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).

En ámbito Autonómico, nos encontramos con la Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, seguida por el Decreto 133/2007 de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana y por último, está la Orden 18/2010 de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats".

Las leyes autonómicas, nacionales y los planes, forman parte del marco legal y actúan como instrumentos básicos siguiendo siempre la legislación europea, esto quiere decir

que los objetivos principales de estas normas aprobadas en el territorio español desarrollan a las comunitarias, mejorando la oferta y el acceso al empleo por parte de las mujeres además, el Estado, ha de encargarse de que se cumpla en principio de igualdad en todos los ámbitos. Esta es una tarea difícil ya que existe una tendencia a centrar los medios y mecanismos únicamente en el terreno laboral, los planes de igualdad son de aplicación para empresas ya sean públicas o privadas pero no vemos medidas para los demás ámbitos de la vida diaria de los municipios.

Haciendo referencia a las directivas comunitarias, Lombardo (2003) que enumera los momentos por los que ha pasado la materia de igualdad al ir evolucionando el feminismo a lo largo de la historia. Lombardo describe como tras la adhesión de España en la UE en 1986, ya había comenzado a modificar su legislación laboral adaptándola a los cambios para así evolucionar y poder cubrir las necesidades de la población. Los años posteriores a esta inclusión, se aprobaron sucesivamente directivas que crearon los servicios sociales, igualdad retributiva, permisos de maternidad, no discriminación por razón de sexo. España fue uno de los estados pioneros en incrementar la inversión en esta materia (Lombardo 2003).

Las normas emanadas por la Administración pública, deben incluir entre otros temas, la igualdad de oportunidades y así lo recoge la Ley de Empleo 56/2003 de 16 de diciembre en su art.2<< a) *Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Dichos principios serán de aplicación a los nacionales de Estados miembros del Espacio Económico Europeo y, en los términos que determine la normativa reguladora de sus derechos y libertades, a los restantes extranjeros. [...] d) Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años. >>*

También hemos de mencionar, la Ley 43/2006 de 28 de diciembre de Promoción y Mejora del Empleo. Donde se bonifica a las mujeres con riesgo de exclusión por ser víctimas de violencia de género, ser mayores de 45 años o discapacitadas, con una contratación indefinida fomentando así su contratación. Esto se vio incentivado tras la

aprobación de la Ley de igualdad del año 2007 y amplió el concepto de conciliación otorgando así responsabilidades a las empresas privadas en su art.73.

NORMATIVA ESTATAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre es una Ley Estatal en la que vincula a todos los ciudadanos del territorio español.

Según el artículo 14 de la Constitución Española se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Este derecho está reconocido por diversos textos internacionales y se compromete a la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Por lo tanto, la igualdad es un principio fundamental de la Unión Europea. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. Todos estos hechos, muestran que aún hay necesidad de la regularización para alcanzar la igualdad y prestar una consideración especial a las mujeres ya que se encuentran vulneradas.

En esta Ley prevé las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas que incentivan el principio de igualdad. Ya sea en el ámbito social, cultural, política, etc.

Derivarán de esta Ley las políticas públicas en España en general, para garantizar la igualdad de los españoles y las españolas en el ejercicio de sus derechos. También incluyen pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Los instrumentos que se utilizarán para el funcionamiento de esta Ley serán: un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Define conceptos y categorías relativas a la igualdad para corregir situaciones de desigualdad.

Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres para actuar en determinados procedimientos judiciales.

Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado en empleo.

Incorpora un conjunto de medidas para eliminar y corregir los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística para el fomento de la igualdad.

Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

Las normas reguladoras de las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional.¹⁹

Esta ley, Ley Orgánica 3/2007, se caracteriza por estar estructurada en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones adicionales transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales. Como se ve, es muy extensa. En adelante (LOIEMH) y se creó por la lucha *“contra todas las manifestaciones de discriminaciones directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres”* (art26).

Gracias a esta Ley, se incorporaron en el ordenamiento jurídico dos directivas de Derecho Comunitario Europea: la Directiva 2002/73 CE (principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y condiciones

¹⁹ España. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007. Páginas 12611 a 12645

laborales) y la Directiva 2004/113 CE (principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro) (art 27).

Hay que destacar como novedad que introduce esta Ley, el artículo 3: “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, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”. Que hace referencias a conductas discriminatorias por razón de sexo. En ámbito privado-laboral, fomenta la contratación de la mujer para cubrir puestos que únicamente se otorgan a hombres sólo por el simple hecho de ser hombres y no por estas más cualificados para desempeñarlo, esto expone el artículo 42.1 31, también se mejoran los artículos referentes a la maternidad art8 32 u obligaciones familiares (art 3 34).

En el Título VII de la LOIEMH, se trata la Responsabilidad social en las empresas concretamente el art 73 45. Aquí se pretende que las empresas asuman su papel para promover e implantar medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres intentando romper el techo de cristal.

NORMATIVA AUTONÓMICA

LEY 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres

La situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas, sin embargo, todavía persiste un nivel de desigualdad. La necesidad de eliminar las diferencias existentes entre mujeres y hombres requiere la adopción de medidas razonables y adecuadas que, partiendo de los desequilibrios que caracterizan las actuales relaciones de género, se encaminan a la superación de la discriminación por razón de sexo, tanto desde una perspectiva individual como colectiva.

El primer ámbito en el cual actúa dicha ley es el laboral. Se requiere la adopción de medidas en la igualdad de retribución, las condiciones de trabajo, la posibilidad de conciliar la vida profesional con la vida familiar, la promoción profesional, entre otras. Así mismo, requieren una especial atención las actuaciones referidas a la violencia de género.

Por otro lado, en el ámbito de la participación en los asuntos públicos, la ley introduce algunas medidas para posibilitar el funcionamiento de la administración autonómica de tal forma que se garantice la actuación de la misma desde el punto de vista de la igualdad. Las administraciones públicas deberán adaptar sus estructuras y sus procedimientos con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana. Será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, en todas las actuaciones referidas a la planificación, acciones, gestión y ejecución de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se realizarán así mismo actuaciones en el ámbito de la educación para la igualdad, en las que el Consell de la Generalitat adoptará las medidas necesarias para garantizar la oferta de enseñanza no reglada. La administración autonómica competente en materia educativa establecerá y fomentará los mecanismos de formación, control y seguimiento para implantar y garantizar la igualdad de sexos.

En relación con el trabajo, dicha ley contempla medidas de apoyo especialmente a las mujeres discapacitadas, así como en la conciliación familiar y la crianza de las hijas y los hijos, incorporándose al Plan de Empleo Valenciano medidas específicas de igualdad para favorecer el acceso de las mujeres a su primer trabajo, mujeres mayores de 45 años que no hayan desarrollado nunca un trabajo, etc., mediante programas integrales de formación profesional y fomento del empleo, ampliación de la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en período de vacaciones a los mayores de tres años, etc.

A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que

necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

Para hacer real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los departamentos de la administración autonómica competente en materia de empleo establecerán instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar y hacer cumplir a las personas empleadoras el principio de igualdad de remuneración de mujeres y hombres por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor. Por otro lado, se aplicará el código de conducta contra el acoso sexual, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y en los planes de igualdad elaborados por las empresas.

Por otro lado, esta ley contempla todas las posibles acciones que se deben llevar a cabo para el bienestar y la familia, englobando el cuidado de las personas dependientes, como por ejemplo la población infantil, las personas mayores y las personas discapacitadas, así como garantizando el pago de pensiones de alimentos reconocidos a favor de los hijos e hijas menores de edad en los supuestos de separación legal, divorcios, nulidad de matrimonio, etc.

Un ámbito muy sensible competencia de la administración autonómica es la violencia contra las mujeres, donde la ley asegura promover la investigación sobre las causas de esta e implantar medidas para impedirla y reparar sus efectos, así como la prestación de asistencia jurídica y psicológica especializada y gratuita a las víctimas de violencia de género y el acceso preferente a las viviendas sociales o la percepción de una prestación económica específica para el alquiler de una vivienda.

En cuanto a la igualdad en los medios de comunicación, la Generalitat velará por el principio de igualdad y no discriminación en la publicidad en los medios de comunicación social de titularidad pública, evitando así la publicidad no sexista de la Comunidad Valenciana.

En el seno de esta ley, se crearán unas instituciones de protección del derecho a la igualdad de mujeres y hombres.

- En primer lugar, el Consell de la Generalitat creará el Observatorio de Género como órgano dependiente y adscrito a la Conselleria competente en materia de mujer, cuya función será estudiar y hacer visibles las diferencias de género. Elaborará, por tanto,

un informe anual sobre el grado de cumplimiento de esta ley y de la evolución de los índices de igualdad entre mujeres y hombres, que elevará a las Cortes Valencianas.

- El Consejo Valenciano de la Mujer promueve la plena participación de la mujer en la vida política, económica y social.
- La Defensoría de la Igualdad de Géneros, desempeñada por el Síndic de Greuges, velará por el tratamiento fiscal de la contratación del personal de servicio doméstico para el cuidado del hogar y de personas dependientes.

Decreto 133/2007, de 27 de Julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.

La Constitución proclama como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad.

Ante esto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en los artículos 45 a 49 los planes de igualdad en las empresas y otras medidas de igualdad.

También, el Estatuto de autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 10.3, establece que la Generalitat tendrá que centrarse en el cumplimiento de la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, pero particularmente en la materia de empleo y trabajo.

Para continuar, en el artículo 11 del citado estatuto, se establece que se velará para que hombre y mujeres puedan participar en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación alguna.

Además, también debemos tener en cuenta la Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, que pretende establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad.

Ante esto, las empresas contarán con una serie de ayudas que podrán disponer una vez los planes de igualdad estén visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, debiendo presentar anualmente

ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados. Por otra parte, todas aquellas empresas u organizaciones que cuente mayoritariamente con capital público deberán elaborar un Plan de Igualdad.

Por ello este decreto tiene como fin, el desarrollo de la Ley 9/2003, estipulando el procedimiento, las condiciones y los requisitos necesarios para obtener el visado ante el órgano estipulado anteriormente.

El ámbito de aplicación se basará en aquellas empresas que desarrollen su actividad en el territorio de la comunidad valenciana.

Todo plan de igualdad para obtener la consecución del visado debe contener:

- El ámbito de aplicación
- Las partes subscriptoras del plan
- La vigencia, indicando fecha de la puesta en marcha
- Los medios y recursos para su puesta en marcha
- Los sistemas de evaluación y seguimiento
- Y para los planes anteriores que cuenten con evaluaciones positivas, será necesario que se especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas

Pero para poder obtener la validación, los planes deberán contener medidas concretas que favorezcan la igualdad, como son el área de acceso al empleo, el proceso de selección no discriminatorio, acciones encaminadas a la incorporación de la mujer en puestos en los que se encuentra sobrepresentada.

Además, también se establecen las áreas que deberán tener en cuenta, como son el área de conciliación, la de clasificación profesional, promoción y formación, el área de retribuciones, de salud laboral y comunicación y lenguaje no sexista.

A todo esto, en cuanto a la instrucción, las solicitudes recibidas en la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, serán verificadas, con el fin de ver si cumplen con los requisitos establecidos.

Una vez verificadas, toda aquella solicitud que no cumpla con los requisitos o no contenga la documentación necesaria y exigible, será notificada a los interesados con el fin de que estos puedan subsanar las faltas o presenten los documentos que falten, en un plazo de 10 días. Si pasados estos días los interesados no llevasen a cabo la

subsanción o la presentación de la documentación requerida, se entenderá por desistida su petición.

Una vez llevado a cabo el análisis los planes de igualdad y este sea positivo, se elevará la propuesta de resolución al titular de la Dirección General de la Mujer y por la igualdad, quien resolverá de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 9/2003.

Por otra parte, en cuanto al análisis técnico, si en este se dedujese en alguno de sus términos algo que no se ajustase a lo establecido en el decreto, se remitirá a la empresa solicitante con el fin de que redacte un informe aclarando los aspectos que deben ser subsanados, en un plazo de 3 meses.

Por último, todo aquel Plan de Igualdad que sea visado por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, deberá presentar un informe de evaluación de resultados anual durante su periodo de vigencia.

Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats". (DOCV núm. 6346 de 02.09.2010)

En las Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consell, están previstas acciones dirigidas a impulsar la implantación de planes de igualdad en las empresas de la Comunitat, mediante la creación y ejecución de los mismos, y dentro de las acciones a realizar por los organismos responsables, se establece la creación del «Sello de Calidad Empresa Igualitaria», así como el impulso de la utilización de este sello y el establecimiento de ayudas y beneficios, por la Generalitat Valenciana, a aquellas empresas que hayan implantado un plan de igualdad.

En esta Orden se regula el uso del sello "Fent" Empresa. Iguals en Oportunitats". Este Sello de Calidad supone un reconocimiento para aquellas empresas de la Comunitat Valenciana que destacan por sus políticas de igualdad y que han obtenido el visado de sus planes de igualdad de acuerdo con lo establecido en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

5. LOS PLANES DE IGUALDAD

Para poder saber con exactitud que es un plan de igualdad nos hemos de dirigir a Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 46: Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.<< *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, 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. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. >>*

¿Qué es un plan de igualdad?

Es un conjunto de medidas que se establecen en una empresa para garantizar que trabajadoras y trabajadores participan por igual en la formación, promoción y otras prácticas de la empresa; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres.²⁰

¿Para qué se elabora un plan de igualdad?

Para optimizar los recursos humanos y para eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa. Se trata de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto significa que tiene que elaborarse atendiendo a los siguientes objetivos: -Eliminar los desequilibrios y las desigualdades que

²⁰ Guía para elaborar un Plan de Igualdad, las cuarenta preguntas más comunes. Elaborado por Illes Balears.

puedan existir en la empresa, respecto de la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres.

- Asegurar que en la selección y contratación, formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se da el mismo trato y se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres y realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.

¿Qué empresas tienen que elaborar un plan de igualdad?

Todas las empresas pueden elaborar un plan de igualdad que ordene las medidas dirigidas a conseguir la igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

6. HOTEL BIARRITZ***



Gandía en 1893 crea la línea de ferrocarril que conecta Alcoi y Gandía, gracias a esta comunicación, se extiende el comercio de mercancías y el transporte de personas creando así los cimientos de una nueva industria destinada además de al cultivo de naranja, al turismo. Esto tuvo un impacto muy notorio en la playa del municipio, empezaron a construir edificios, hoteles y carreteras. Se creó el paseo marítimo que es un atractivo fundamental además de la calidad de la arena y los 2,8 km de longitud que dan alojamiento a 95.000 personas en las temporadas estivales.

GANDIA EN EL MAPA



<https://www.iso.org/news/2016/05/Ref2078.html>



FACHADA HOTEL, FOTO:
<https://biarritz.hotel-in-valencia.com/es/>

En este entorno, se encuentra el hotel donde desarrollaremos el presente TFG. El Hotel Biarritz forma parte de la gran oferta de alojamientos temporales que tiene la ciudad. Hemos visitado sus instalaciones además de su página web donde hemos obtenido la información de las actividades y servicios que oferta. El hotel, consta de 60 habitaciones divididas en 12 plantas las cuales disponen de cafetera, nevera, lavaplatos, balcón con vistas al mar entre otros. Está dotado de un restaurante exterior con oferta internacional y las recetas más tradicionales de la zona además de un servicio de buffet con un amplio comedor donde se dan los desayunos, comidas y cenas.

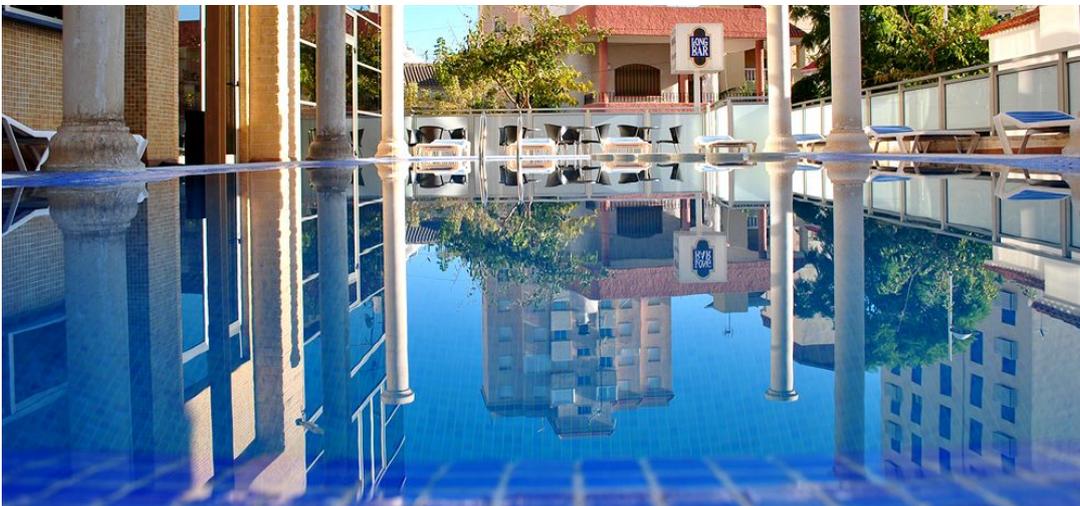
Buffet del Hotel, foto



: <https://biarritz.hotel-in-valencia.com/es/>

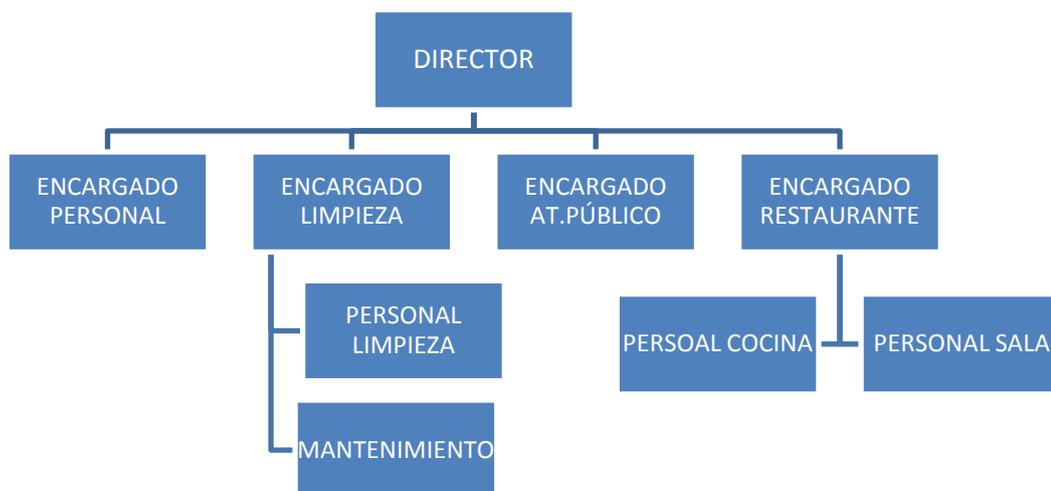


RECIBIDOR HOTEL BIARRITZ, FOTO: <https://biarritz.hotel-in-valencia.com/es/>



PISCINA HOTEL, FOTO: <https://biarritz.hotel-in-valencia.com/es/>

Organigrama del hotel *(elaboración propia)*



6.1 RESULTADOS

DATOS OBTENIDOS

A continuación, se realiza un análisis de los datos obtenidos para poder adaptar el plan a las necesidades del hotel tras el estudio mediante encuesta.

Sexo

Tras analizar cómo se distribuye el número de trabajadores y trabajadoras en la variable sexo, se obtiene que la plantilla está formada por un 22% más de mujeres que de hombres, es decir, no hay igualdad, existe un desequilibrio que favorece a las mujeres a la hora de ser contratadas frente a la contratación de los hombres.

Se observa que el personal laboral está compuesto por:

Tabla 5. Distribución del número de trabajadores y trabajadoras por sexo

SEXO	Nº de personas	
	Absoluto	Relativo
Hombre	32	39.00
Mujer	50	61.00
Total	82	100.00

Fuente: Elaboración propia

IF: ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN (Nº MUJERES EN UNA CATEGORIA / Nº DE HOMBRES EN UNA CATEGORIA)

IF: 1,56 al ser mayor que uno, podemos asegurar que existe feminización positiva, lo cual quiere decir que hay más mujeres que hombres trabajando en la plantilla.

Horario

Estos trabajadores, se reparten en dos tipos de jornada: media (4 horas al día) o jornada completa (8 horas al día).

Al pasar el número de horas de cada jornada, se observa cómo el 84% del total de la plantilla está con un contrato a tiempo completo y en este caso, no se detecta desequilibrio ya que no es generado a raíz de la diferencia entre ambos sexos

Tabla 6. Distribución del número de trabajadores y trabajadoras por sexo y tipo de jornada.

Jornada	Mujeres		Hombres		Total		IF
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	
Completa	40	80.00	29	90.00	69	84.00	1,37
Media jornada	10	20.00	3	10.00	13	16.00	0,77
Total	50	100.00	32	100.00	82	100.00	1,56

Fuente: Elaboración propia

IF: ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN (Nº MUJERES EN UNA CATEGORIA /Nº DE HOMBRES EN UNA CATEGORIA)

Tipo de contrato

En el siguiente apartado no hay equidad, al valorar si un trabajador es fijo o temporal, obtenemos como resultado que casi la mitad de los hombres que forman la plantilla están fijos frente al escaso 16% de las mujeres que se encuentran contratadas de manera temporal lo que desemboca en una inestabilidad laboral y económica se pretende eliminar con la creación de este plan de igualdad ya que se cree que esto va ligado a la discriminación que sufre la mujer a la hora de ser contratada si ha de conciliar la vida laboral con las tareas de cuidado de familia, no hay una tendencia a que los hombres soliciten la reducción de la jornada para atender las cargas familiares.

Tabla 7. Distribución de los trabajadores y trabajadoras por tipo de contrato y sexo.

Duración	Mujeres		Hombres		Total		IF
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	
Fijo	8	16,00	15	47,00	23	28,00	0,53
Temporal	42	84,00	17	53,00	59	72,00	2,47
Total	50	100,00	32	100,00	82	100,00	1,56

Fuente: Elaboración propia

IF: ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN (Nº MUJERES EN UNA CATEGORIA /Nº DE HOMBRES EN UNA CATEGORIA)

Departamento

En el siguiente apartado es dónde las diferencias están más marcadas y es donde se observa la división de tareas que la sociedad reparte en función del género. El área de la limpieza, es dónde se concentra el mayor número de trabajadores y que el 100% son mujeres, esto hace pensar que son las más indicadas para la realización de estas tareas, pero no es así, las personas aprenden las tareas cuando las desempeñan por tanto cuando nacemos, todos sabemos hacer las mismas cosas y tenemos las mismas necesidades básicas, no obstante, nos educan a que las mujeres somos las que mejor limpian y cocinan y sobre todo las que mejor acatan ordenes, la cocina es de mujeres pero el puesto de jefe de cocina suele ser para el hombre. Estamos acostumbrados a que ellos sean los que den las órdenes por eso están presente más o menos en todos o casi todos los departamentos de las empresas pero normalmente desempeñan los altos cargos. Como consecuencia de esto, hemos obtenido los datos del último pero no menos importante apartado dónde podemos ver que la mayoría de salarios (48%) se encuentra entre los 500 y 1000 euros mensuales pero la diferencia es significativa si desglosamos la distribución entre el total de mujeres y hombres, del total de mujeres que se encuentran en plantilla, el 70% estaría en este tramo y sólo un 10% lo supera, en cambio, si nos fijamos en la repartición de los hombres, vemos

que un 13% se encuentra entre los 500 y 1000 euros y que el 78% lo supera. Esta es la desviación más significativa que se ha obtenido en este análisis de los datos obtenidos.

Tabla 8. Distribución de los trabajadores y trabajadoras por puesto de trabajo y sexo.

Área	Mujer		Hombre		Total		IF
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	
Cocina	2	4,00	11	34,00	13	16,00	0.18
Limpieza	30	60,00	0	0,00	30	37,00	0
Seguridad/mantenimiento	0	0,00	10	31,00	10	12,00	0
Restauración	13	26,00	9	28,00	22	27,00	1.44
Atención al público	5	10,00	2	7,00	7	8,00	2.5
Total	50	100,00	32	100,00	82	100,00	1,56

Fuente: Elaboración propia

IF: ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN (Nº MUJERES EN UNA CATEGORIA /Nº DE HOMBRES EN UNA CATEGORIA)

Salario

Tras los resultados obtenidos en este apartado, se habla de estratificación salarial por razón de género, con estos resultados se baraja la hipótesis de la existencia de sexismo institucionalizado, para cuya demostración sería necesario un estudio de investigación específico.

Tabla 9. Distribución de los trabajadores y trabajadoras por salario y sexo.

Salario /mes	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 500	10(20%)	3(9%)	13(16%)
Entre 500 y 1000	35(70%)	4(13%)	39(48%)
Entre 1000 y 1500	3(6%)	20(62%)	23(28%)
Entre 1500 y 2000	1(2%)	4(13%)	5(6%)
Más de 2000	1(2%)	1(3%)	2(2%)
Total	50(100%)	32(100%)	82(100%)

Fuente: Elaboración propia

IF: ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN (Nº MUJERES EN UNA CATEGORIA /Nº DE HOMBRES EN UNA CATEGORIA)

Resultados por variable analizada que queremos destacar:

Retribución: La empresa se acoge a su convenio y sigue las tablas retributivas que marca en los estatutos para los distintos grupos profesionales. No hay discriminación por razón de sexo ni se pactan los salarios de manera individual, todos y cada uno de los trabajadores, cobran lo mismo por realizar una tarea en concreto.

Formación y promoción: El hotel realiza cursos de formación cada dos años que son de carácter obligatorio para la plantilla sin discriminar por género, todos han de realizar los cursos y se imparten dentro del horario laboral para facilitar la asistencia.

Conciliación: Hemos mencionado que desde los altos cargos están muy concienciados con la necesidad de fomentar la conciliación, dicen que los trabajadores y trabajadoras son más productivos y trabajan mejor cuando se les respetan sus horas de descanso y disfrutan de sus familias.

Lenguaje no sexista: No observamos en su web o en sus instalaciones la existencia de lenguaje discriminatorio hacia la mujer, sí que cabe mencionar que hemos detectado en los anuncios que publican para buscar el personal para la campaña estival, un lenguaje sexista a la hora de cubrir ciertos puestos, por ejemplo demandan “señora de la limpieza” o “jefe de cocina”.

7. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA EL HOTEL BIARRITZ

La creación de este plan de igualdad va orientada a fomentar la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral en el Hotel Biarritz.

Tanto los objetivos como las acciones a implementar deben ser consensuadas y aceptadas por la empresa y la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras. De hecho, al inicio de la implementación del Plan (en caso de que se lleve a cabo) se firmará el compromiso por parte de la dirección y se designará a la agente de igualdad dentro de la empresa como persona de referencia en este ámbito.

Como objetivos, se destaca:

- Fomentar la equidad entre hombres y mujeres que forman la plantilla.
- Promover el cumplimiento del principio de igualdad.
- Garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades a la hora de desarrollarse profesionalmente en la empresa.
- Garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades a la hora de optar a un puesto de trabajo.
- Promover la inserción de la mujer en el mundo laboral de forma estable a través de la conciliación laboral.
- Ofrecer medidas de apoyo a la familia facilitando así la conciliación laboral.
- Invertir en formación y dar soporte y apoyo a las mujeres para que ocupen puestos de responsabilidad.
- Controlar los procesos de selección para que cumplan la normativa y así garantizar la igualdad de oportunidades.

Para el cumplimiento de estos objetivos, se concretan unas pautas a seguir.

ACCIONES DEL PLAN

SELECCIÓN DEL PERSONAL:

La empresa se compromete a implantar los procesos de selección cumpliendo en todo momento la normativa vigente así como cumpliendo con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

También, ha de detallar de forma concreta los requisitos y méritos profesionales que el candidato/a ha de cumplir con independencia de su género, esto quiere decir que únicamente se podrán valorar las aptitudes de cada candidatura y no se tendrá en cuenta su género. Las bases de la candidatura serán de carácter objetivo de modo que no influya si es hombre o mujer.

En caso de no cumplir con lo detallado en el párrafo anterior, se considerará discriminación y si no se justifica la no contratación de un persona por causas objetivas, este puede solicitar una revisión del proceso de selección y en caso de ser así, se procederá a su contratación. Además el Hotel ha de encargarse de que las ofertas de empleo, lleguen igual a hombres y mujeres sin incurrir en lenguaje sexista.

DESARROLLO PROFESIONAL

El Hotel se compromete a impartir cursos de formación para sus trabajadores y trabajadoras y así mejorar sus habilidades para que los que quieran, puedan optar a una carrera profesional dentro de la empresa y así ascender o cambiar de departamento. Estas actividades irán dirigidas a ambos sexos pero se reforzará la participación de la mujer para fomentar su crecimiento laboral. Además se impartirán cursos de inclusión e igualdad de oportunidades de obligado cumplimiento en todos los departamentos. La formación se realizará en horario laboral.

CONCILIACIÓN

Con conciliación, se entiende que la empresa debe fomentar que el equilibrio entre el desarrollo de tareas y responsabilidades sea de obligado cumplimiento en el ámbito laboral y que se incentive el cumplimiento en el ámbito personal. Para ello, se fomentará la distribución de manera igualitaria de los cuidados de la familia por tanto se otorgarán una serie de derechos por ejemplo, en los periodos de lactancia, las mujeres gozarán de reducción de jornada sin pérdida de la retribución, esto consistirá en caso de tener jornada completa, dispondrán de 2 horas al día en las cuales su jornada se verá reducida, pueden acumularse al principio o al final del día y pueden solicitarlo tanto hombres como mujeres.

El descanso por cada hijo, está marcado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y los términos los marca el RD 1251/2001. Por otro lado, se estipula el derecho de excedencia no superior a tres años para el cuidado de cada hijo tanto para

hombres como para mujeres siempre y cuando ambos no trabajen en el mismo departamento y tendrán derecho a la reserva de puesto durante el primer año con las mismas condiciones. Los posteriores se le reservarán un puesto de categoría profesional equivalente.

En caso de ser víctima de violencia de género se otorgará un permiso de 6 meses con posibilidad de ampliación a 18 a la víctima. Además existe la posibilidad de extinción de contrato con el 100% de la prestación por desempleo. Por último, añadir que las faltas derivadas a esta situación, se entienden justificadas contando siempre con la aprobación de los servicios sociales.

ACOSO SEXUAL

Cabe destacar el rechazo por parte de la empresa hacia cualquier acto que sea entendido como acoso o cualquier comportamiento no deseado y con carácter sexual. Para poder detectar y actuar ante estas situaciones, vamos a proponer la elaboración de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual en la empresa y una guía práctica de actuación para la plantilla.

Entendemos que el principal motor de nuestra empresa es el capital humano que la forma, por tanto el respeto entre el personal es fundamental. Toda la plantilla está obligada a prevenir, corregir y notificar en caso de ser conocedora de algún comportamiento que ponga en peligro la integridad y la dignidad de los compañeros y así detectar a tiempo los comportamientos no deseados de carácter sexual. Se propone la elaboración consensuada de un protocolo contra el acoso sexual en el trabajo.

COMPROMISO BIARRITZ CONTRA EL ACOSO

El Hotel Biarritz se compromete a tomar medidas para detectar y tomar las medidas necesarias ante una denuncia por acoso sexual sea quien sea la víctima o la persona acusada. Así hace conocida a toda la plantilla de que tiene derecho a ser tratada con respeto y dignidad por parte de todo con independencia del cargo que desempeñe, así mismo, todos tienen derecho a denunciar cualquier acto que vulnere su bienestar o comprometa su integridad. Por otro lado, la empresa está obligada a tomar las medidas que crea oportunas para castigar estos comportamientos y así tomar las acciones necesarias que estén en su mano y cumplir con la normativa que regula esta materia adoptando así las medidas disciplinarias tras la apertura de

expediente siempre y cuando los hechos sean probados y denunciados ante la autoridad competente.

Para finalizar el Hotel se compromete a impartir cursos de formación que tengan como objetivo la detección de estos comportamientos y las pautas a seguir para dar parte de la manera más eficaz posible.

La siguiente tabla sintetiza, todo el contenido desarrollado y propuesto.

TABLA 10. PROPUESTAS DE MEJORA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES/ MEDIDAS	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
<i>Desigualdad grave</i>			
1. Conseguir que las mujeres ocupen trabajos con funciones que fuesen percibidas de peor calidad que el de los hombres.	1.1 Exigir a los que contratan una paridad entre hombres y mujeres en cada categoría.	RRHH departamento	Sin coste adicional
2. Conseguir paridad de mujeres y hombres dentro de rangos salariales bajos e intermedios.	2.1 Realizar un estudio de las Relaciones de Puestos de Trabajos para detectar y corregir desigualdades salariales en la retribución de los puestos.	Una empresa tercera ajena de investigación	750 Euros Empresa externa para la realización del estudio.
3. Conseguir paridad de mujeres y hombres dentro de los rangos salariales más altos.	3.1 Realización de auditorías periódicas de igualdad salarial.	Dirección del hotel	350 Euros Empresa externa
4. Evitar que en los puestos de carácter auxiliar predominen las mujeres.	4.1 Fijar un número mínimo de puestos para hombres y el mismo para mujeres	RRHH departamento	Sin coste adicional
5. Conseguir paridad de mujeres y hombres dentro de los puestos de trabajo de mayor decisión.	5.1 Implantar planes de formación para mujeres 5.2 Realizar charlas de concienciación para evitar la retención de las mujeres y hombres frente al acceso a los puestos de mayor poder.	Empresa externa de formación	5.900 Euros Se impartirá un curso de 80 horas de formación (diferentes grupos). 720 Euros Se impartirá una charla de 5 horas de duración.

6. Crear un espacio sin acoso sexual.	6.1 Elaborar un protocolo de intervención en caso de acoso sexual y una guía básica. 6.2 Formación a la plantilla sobre el protocolo de intervención.	Empresa externa	2.200 euros 5.720 Euros Se impartirá una charla de 5 horas de duración.
Desigualdad moderada			
1. Conseguir Igual de proporción de mujeres y hombres con contrato de trabajo a tiempo completo y media jornada.	1.1 Igualar el número de contratos a media jornada entre mujeres y hombres, fomentando así la conciliación familiar de ambos sexos.	RRHH Departamento	Sin coste adicional
2. Igualdad de percepción de complementos salariales entre mujeres y hombres.	2.1 Revisar los complementos salariales. 2.2 Poner en marcha indicadores de seguimiento de las diferencias entre mujeres y hombres en los distintos complementos específico.	RRHH departamento	300 Euros Se contratará una empresa externa encargada de la revisión.
3. Igual proporción de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato (fijo y temporal).	3.1 Fijar un máximo de contratos por sexo y tipo de contrato	RRHH Departamento	Sin coste adicional
Desigualdad leve			
1. Erradicar la brecha salarial en los tramos de edad más avanzados.	1.1 Cursos de formación para personas de edad más avanzada, en materia de TICs y nuevas tecnologías.	Empresa externa de formación	6.500 Euros Se impartirá un curso de 60 horas de duración.
2. Garantizar la proporción del salario sea acorde con el puesto sin importar el sexo del ocupante del cargo	2.1 Hacer revisiones de las nóminas para comprobar los salarios	RRHH departamento	Sin coste adicional
TOTAL SIN IVA (21%)			22.440 euros

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para conocer el impacto de las acciones correctivas y de fomento de la igualdad se propone un seguimiento al final del segundo ejercicio y una evaluación el último semestre del cuarto ejercicio de vigencia del plan. Para facilitar el seguimiento y la evaluación, una vez aprobadas las acciones del plan, se creará un listado de indicadores que permitan aproximarnos a la realidad de la institución en materia de igualdad tras la implementación del presente plan. Los indicadores serán de tipo cualitativo y cuantitativo.

CRONOGRAMA

Se pretende que este plan tenga una duración de cuatro años con la posibilidad de realizar ajustes anuales mientras este se esté aplicando.

AÑOS 1-2-3-4	ACTIVIDAD	DEPARTAMENTO
AÑO 1	Desarrollo del procedimiento para la gestión del personal	Recursos Humanos
AÑO 1-2-3-4	Formación sobre igualdad de género	Recursos Humanos
AÑO 2-3-4	Fomento a las mujeres para el ascenso profesional	Recursos Humanos
AÑO 1	Revisión del sistema retributivo	Dirección
AÑO 1	Protocolo sobre acoso sexual/laboral, guía y formación	Recursos Humanos
AÑO 1-2	Reforzar las medidas para la conciliación	Dirección y Recursos Humanos
AÑO 1-2-3-4	Promover el lenguaje no sexista	Recursos Humanos
AÑO 2-4	Sensibilizar sobre la importancia de la igualdad	Recursos Humanos y Dirección
AÑO 2-3-4	Difusión de los protocolos de actuación ante el acoso	Recursos Humanos
AÑO 2	Analizar si se ha llevado a cabo el plan tal y como se esperaba	Recursos Humanos y Dirección
AÑO 4	Evaluación	Recursos Humanos

8. CONCLUSIONES

En el presente trabajo se ha analizado la situación actual de la legislación en materia de igualdad, acto seguido, se ha elaborado un diagnóstico sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Hotel Biarritz ubicado en la Playa de Gandía para poder realizar un Plan de Igualdad aplicado a una empresa privada.

El hotel necesita dar prioridad a la inserción laboral de las mujeres y que puedan ascender dentro de la empresa rompiendo así con el techo de cristal. Se ha observado que hay departamentos mixtos en la plantilla, como por ejemplo en la cocina o comedor pero siguen existiendo sectores feminizados como el de la limpieza donde no encontramos a ningún hombre en estos puestos o tenemos el otro extremo en la seguridad y mantenimiento con una total masculinización. Estas barreras, se dan por los roles que vemos marcados en la sociedad y que generan un ambiente de vulnerabilidad hacia los colectivos de mujeres que buscan la no discriminación y que se cumpla el derecho de la igualdad de acceso entre hombres y mujeres.

La empresa cumple en todo momento con la legislación y no se observa discriminación por parte del personal que contrata a los trabajadores y las trabajadoras, es más, tienen muy presente la conciliación y ajustan sus horarios para evitar que el personal haga más horas extras de las necesarias y así se encarga de que no descuiden sus necesidades familiares.

Por último, se detecta que desde el área directiva son conscientes de la feminización que sufren en algunos puestos determinados como pueden ser el de la limpieza o la seguridad y poco a poco están buscando la solución para poder gozar de paridad entre los hombres y mujeres que forman cada uno de sus áreas.

Las propuestas de actuación van orientadas a paliar las deficiencias detectadas en el diagnóstico y destaca que la mayoría de las acciones propuestas no suponen un sobre coste para la entidad. Destacar entre las propuestas la elaboración de un protocolo contra el acoso sexual en el entorno laboral y las medidas destinadas a evitar las desigualdades por razón de sexo.

El seguimiento y la evaluación del plan se presentan como fases claves para identificar el impacto del plan y mejorar futuras ediciones.

ANEXO

PREGUNTAS ÁREA RETRIBUCIÓN

1. Sexo

1. Hombre
2. Mujer

2. Nivel académico

- Enseñanza básica
- Estudios superiores
- Graduado
- Máster
- Doctorado

3. ¿A qué categoría pertenece?

- AYUDANTE (pase a la pregunta 3.1)
- ENCARGADO (pase a la pregunta 3.2)

3.1. Si es ayudante, ¿en qué nivel se encuentra?

- Área de cocina
- Área de limpieza
- Área de seguridad y mantenimiento
- Área de restauración
- Área de atención al público

3.2. Si es encargado, ¿ en qué nivel se encuentra?

- Área de cocina
- Área de limpieza
- Área de seguridad y mantenimiento
- Área de restauración
- Área de atención al público

4. ¿Entre que rango se encuentra su remuneración?

- 350 €
- 350 - 500 €
- 501 - 1000 €
- 1001 - 1500 €

- 1501 - 2000 €
- 2001 - 2500 €
- 2501 - 3000€
- + 3001 €

5. Jornada laboral

- Media jornada
- Jornada completa

6. Horario laboral:

- Mañanas
- Tardes
- Noches
- Mañanas-tardes
- Flexible

7. Tipo de contrato

- Fijo
- Temporal

8. ¿En qué grado considera que su formación es adecuada a su puesto?

[1 Muy bajo - 5 Muy alto].

1	2	3	4	5

8.1 ¿Cree que está bien retribuido?

- Nada
- Poco
- Bastante
- Mucho

8.2 ¿Crees que deberías cobrar más?

- Sí
- No

9. ¿Cómo valora el/los...?

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	NS	NC
Salario							
Complemento antigüedad							
Complemento horas extra							
Complemento productividad							
Complemento desplazamiento							

10. ¿Percibe algún tipo de complemento salarial? Marque las opciones.

- Complemento antigüedad (pase a la pregunta 10.1)
- Complemento desplazamiento
- Complemento productividad
- Complemento horas extra
- No percibo

10.1. Relacionado con el complemento de antigüedad, indique cuál percibe y señale cuántos de ellos.

- Trienios _____

Quinquenios _____

11. ¿Cree que los trabajadores conocen el sistema retributivo?

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada
- No sabe
- No contesta

12. ¿Conoce los salarios de los diferentes colectivos?

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
AYUDANTE				
COCINA				
LIMPIEZA				
SEGURIDAD Y MANTENILMIENTO				
RESTAURANTE				
ATENCIÓN AL PÚBLICO				
ENCARGADO/A				
COCINA				
LIMPIEZA				
SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO				
RESTAURANTE				
ATENCIÓN AL PÚBLICO				
DIRECTIVOS				

13. ¿Considera que el sueldo de los diferentes colectivos es adecuado a la carga de trabajo?

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
DIRECTOR				
TÉCNICOS				
AYUDANTES				
OTROS				

14. ¿Tienes conocimiento de que existen complementos salariales específicos sólo para hombres y otros sólo para mujeres?

- Si ¿Cuál? _____ ¿Para quién? _____
 No

15. Los altos cargos del hotel están ocupados por:

- Mayoritariamente por hombres
- Mayoritariamente por mujeres
- Paridad
- No sabe
- No contesta

Estas son las preguntas que entregamos a los trabajadores del Hotel Biarritz y contestaron de manera anónima. Tras este trabajo de campo, realizamos la codificación de los datos recogidos y creamos una base de datos para poder obtener resultados numéricos y medibles y así poder realizar un análisis de la situación actual del personal del hotel y poder realizar nuestro plan de mejora.

BIBLIOGRAFÍA

ALBA RAMÍREZ, A. (2005). *Instituciones, igualdad de oportunidades y bienestar económico en España*. Bilbao: Fundación BBVA

BUSTELO RESTA, M (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Los Libros de la Catarata

BUSTELO, Maria, LÓPEZ, Silvia y PLATERO, Raquel (2007): “La representación de la violencia contra las mujeres como un asunto de género y un problema público en España” En Maria Bustelo y Emanuela Lombardo (eds.) *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra, p. 67-96.

Chappell, L. (2010). *Comparative gender and institutions: Directions for research*. *Perspectives on Politics*, 8(01), 183–189.

Comisión Europea. (2005). *El empleo en Europa 2005: informe*. Bruselas: Comisión Europea. Consejo de Europa.

DUEK, C., INDA, G. (2006). “La teoría de la estratificación social de Weber: un análisis crítico”. En *Revista Austral de Ciencias Sociales*,
<<http://oai.redalyc.org/articulo.oa?id=45901101>> [Consulta: 02 de octubre de 2018]

FUNDACIÓN DE MUJERES (2010). *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Madrid: Ministerio de igualdad.
<http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf> [Consulta: 23 de septiembre de 2018]

GOLDBERG, S. (1976). *La Inevitabilidad Del Patriarcado*. Madrid: Alianza, S.A.

INSTITUTO DE CERVANTES (2011). *Guía de comunicación no sexista*. Madrid: Santillana Ediciones Generales S.L

INSTITUTO DE LA MUJER PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, <<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>> [Consulta: 23 de septiembre de 2018].

ITARA TAUSTE, A.M. (2009). *De igualdad y diferencias: diez estudios de género*. Madrid: Huerga y Fierro. Editores S.L.U.

LAMEIRAS FERNÁNDEZ, M. (2004) “El sexismo y sus dos caras: De la hostilidad a la ambivalencia”. *Anuario de Sexología A.E.P.S.*, N.º 8, p. 91–102,

<<https://sexologiaenredessociales.files.wordpress.com/2013/08/a8-4-lameiras.pdf>>

[Consulta: 06 de octubre de 2018]

LLAMAS, M. (2007). “Antropología Feminista y la categoría Género”. En Nueva Antropología, vol. VIII, núm. 30, noviembre, 1986, p. 173-198,

<<http://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf>> [Consulta 27 de septiembre de 2018].

LOMBARDO, E. (2003): “La europeización de la política española de igualdad de género”. En *Revista Española de Ciencia Política*, 9, p. 63-80.

MEAD, M. *Male and Female: The Classic Study of the Sexes* (1949). Quill (HarperCollins) 1998 edition.

MERINO CALLE, I. (2013). *Derecho comunitario y la conciliación laboral, personal y familiar*. Trabajo final de máster. Valladolid: Universidad de Valladolid,

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4158/1/TFM-D_0008.pdf> [Consulta 27 de septiembre de 2018].

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2013) Concepto, tipología y uso de los indicadores de género. Capacitación sobre indicadores de género, red de políticas de igualdad en los fondos estructurales y el fondo de cohesión 2007-2013. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Igualdad de Oportunidades. Explora*

<http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/explora_fasciculo_01_Igualdad_de_Oportunidades.pdf> [Consulta: 08 de Octubre de 2018].

MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Plan de Igualdad* <<http://www.mtas.es/igualdad/index>> [Consulta: 08 de Octubre de 2018].

MONTSEERRAT BARBA, P. (2015). *Significado de 'techo de cristal' y 'suelo pegajoso'. Son las principales barreras de las mujeres para ascender en el mundo laboral.*

<<https://www.aboutespanol.com/significado-de-techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso-1271776>> [Consulta: 04 de octubre de 2018] [Consulta: 30 de septiembre de 2018]

OFICINA PRECARIA (2014). *Techo de cristal y suelo pegajoso.*

<<http://oficinaprecaria.org/2014/03/12/techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso-2/>> [Consulta: 05 de octubre de 2018]

Rodríguez, M. (2012). *Género, participación y sistemas locales de bienestar.* Madrid: Instituto de la Mujer

SALIDO, Olga y MORENO, Luís (2009): “Familia y género” En Luís Moreno (ed.) *Reformas de las Políticas del Bienestar en España.* Madrid: Siglo XXI.

Fuentes Legislativas

Ley 7/1985, de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. BOE, núm. 313, de 29 diciembre 2004, p. 42166- 42197.

LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres. DOCV, núm. 4474 de 04 de Abril de 2003.

LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. BOE, núm. 71 de 23 de Marzo de 2007, p. 12611-12645

DECRETO 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. DOCV, núm, 5567, de 31 de Julio de 2007, p. 31391-31394

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana. BOE, núm.297, de 11 de Diciembre de 2012, p. 84791-84811.

Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la cual se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el cual se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. BOE núm. 57, de 8 de Marzo de 2005, p. 8111-8114

Webgrafía

INSTITUTO DE LA MUJER PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

<<http://www.inmujer.gob.es/>>

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

<<https://www.mitramiss.gob.es/>>

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL

<<https://www.mscbs.gob.es/>>

AGRADECIMIENTO:

Para finalizar, me gustaría agradecer a mis tutoras el apoyo ofrecido para la elaboración de este trabajo.