

TRABAJO FIN DE GRADO

Facultad de Derecho

Universidad de La

LagunaCurso

2020/2021

Convocatoria:

Septiembre

**IMPLANTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS
CANARIAS A TRAVÉS DE LOS PLANES DE IGUALDAD**

Implementation of gender policies in Canarian companies through equality plans.

Realizado por las alumnas D^a Itahisa García Díaz y D^a Sara Aguilar Marrero

Tutorizado por la Dra. Bárbara Rostecka.

Área de conocimiento: Sociología

ABSTRACT

Gender equality in business is an issue that has been on the political agenda for the last 15 years. Although this is a significant period, the policies implemented through legislation have not managed to reshape the reality within organizations. The aim of this paper is to study in greater depth the reality of the situation in Canarian companies in order to clarify a series of weak points that could be improved. To this end, we have carried out a case study centred on three companies which we have interviewed and observed during our internships. The results of these interviews show that, indeed, neither training in equality nor the implementation of many of the measures in this area are seen as organizational needs within Canarian organizations. Therefore, the main contribution of this study is to update the debate on the subject, highlighting the reality of Canarian companies.

Key Words: equality, gender, case study, politics,

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La igualdad de género en la empresa es un tema que lleva formando parte de la agenda política durante los últimos 15 años. A pesar de que se trata de un periodo significativo, las políticas puestas en marcha a través de la legislación no han conseguido remodelar la realidad dentro de las organizaciones. El objetivo de este trabajo es estudiar de manera más profunda la realidad que existe al respecto en las empresas canarias con el fin de esclarecer una serie de puntos débiles que sean susceptibles de mejora. Hemos realizado para ello un estudio de caso centrado en tres empresas a las que hemos aplicado una entrevista a las que previamente hemos podido observar durante nuestras prácticas. Los resultados de estas entrevistas

muestran que, efectivamente, dentro de las organizaciones canarias no se sienten como necesidades organizativas ni la formación en materia de igualdad ni la implantación de muchas de las medidas al respecto. De modo que el aporte principal de este estudio es la actualización del debate sobre el tema, poniendo de manifiesto la realidad de las empresas canarias.

Palabras clave: igualdad, género, estudio de caso, políticas

ÍNDICE:

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 5 |
| 2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTOS CLAVE..... | 7 |
| 3. METODOLOGÍA..... | 13 |
| 3.1 Objetivos..... | 14 |
| 3.2 Técnicas..... | 17 |
| 3.3 Grupo de referencia..... | 19 |
| 4. RESULTADO Y DISCUSIÓN..... | 21 |
| 4.1 Proceso de selección y contratación..... | 21 |
| 4.2 Clasificación profesional..... | 24 |
| 4.3 Formación..... | 26 |
| 4.4 Promoción profesional..... | 28 |
| 4.5 Condicionantes de trabajo, incluida la auditoría salarial.... | 30 |
| 4.6 Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral..... | 33 |
| 4.7 Infrarrepresentación femenina..... | 36 |
| 4.8 Retribuciones..... | 38 |
| 4.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo..... | 41 |
| 5. CONCLUSIONES..... | 42 |
| 6. BIBLIOGRAFÍA..... | 45 |
| 7. ANEXO I: ENTREVISTA. | |

1. INTRODUCCIÓN:

El interés del trabajo que se desarrolla en las siguientes páginas está guiado por una línea continua que une dos conceptos clave: la igualdad de género en la empresa y la brecha salarial. Nuestro punto de partida y guion de la lógica de este trabajo parte de un diagnóstico acerca de la situación sobre el tema de interés en la Comunidad Autónoma de Canarias y que ha sido recogido en el informe realizado por el Sindicato Comisiones Obreras (CCOO)¹ en febrero de 2021. En dicho informe, se habla, en primer lugar, de la evolución de la situación de la mujer en el ámbito laboral, en un marco de tiempo determinado. En segundo lugar, se incide en aquellos factores que propician los resultados.

Partimos de la hipótesis de que actualmente, pese a que se ha intentado trabajar y legislar sobre la materia, la mayoría de las empresas no aplican los imperativos definidos al respecto. Cuestión que puede deberse a no disponer de los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar unas correctas políticas de igualdad de género en el ámbito laboral.

En este trabajo intentaremos dar respuesta a este dilema a partir del acercamiento al tejido empresarial canario seleccionado previamente. Analizaremos diferentes ítems relacionados con el proceso de selección e inserción laboral con el fin de calibrar la importancia que las empresas dan a las políticas de igualdad anteriormente mencionadas. Así, abordaremos desde el proceso de selección y contratación hasta la importancia de la representación femenina en la organización. Todo esto a la par de insistir en la relevancia que conlleva la realización de la auditoría retributiva y la importancia de la actualización de las investigaciones en este campo, que, hoy, parece desatendido en Canarias. Pues es la condición de base para el continuo avance, no solo en materia laboral, sino también en materia formativa y legislativa.

En cuanto a la autoría de los apartados que componen el trabajo, al haber sido realizado en pareja se procederá a aclarar los que corresponden a cada una de las autoras.

¹ Comisiones obreras canarias secretaría de acción sindical y mujeres (2021, febrero). *Informe Brecha Salarial*. <https://www.ccoo.es/fcd56f02802baf56f1269e390a1620bc000001.pdf>

Varios de los epígrafes serán defendidos de forma conjunta con el objetivo principal de que no se desvirtúe el sentido del trabajo.

Itahisa García Díaz.

- Introducción (conjunto).
- Marco teórico y conceptos clave (conjunto)
 - Objetivos (conjunto).
 - Técnicas.
 - Grupos de referencia (conjunto).
- Resultado y discusión (conjunto).
 - Proceso de selección y contratación.
 - Formación.
 - Condicionantes de trabajo, incluida la auditoria salarial entre hombres y mujeres.
 - Infrarrepresentación femenina.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Conclusiones (conjunto).

Sara Aguilar Marrero.

- Introducción (conjunto).
- Marco teórico y conceptos clave (conjunto).
- Metodología
 - Objetivos (conjunto).
 - Grupos de referencia (conjunto).
- Resultado y discusión (conjunto).
 - Clasificación profesional.
 - Promoción profesional.
 - Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Retribuciones.
- Conclusiones (conjunto).

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTOS CLAVE.

La mujer en el mercado laboral, históricamente, ha sido protagonista de empleos precarios, temporales y la cuya jornada laboral ha sido reducida de forma constante. Estos tres factores han incidido en la definición del empleo femenino como precario y, tradicionalmente, fueron relacionados con la menor tasa de actividad y por consiguiente con un mayor nivel de paro con respecto a los hombres.

Así, según Martínez Baltar en su trabajo '*La discriminación de la mujer en el mercado laboral español*' la parcialidad en el mercado laboral se puede relacionar con los siguientes motivos fundamentales:

- 1) No poder encontrar trabajo a jornada completa.
- 2) El cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores.
- 3) Tener otras obligaciones personales y familiares.
- 4) Seguir cursos de enseñanza o formación.
- 5) Enfermedad o incapacidad propia
- 6) Otros motivos.

Siendo para las mujeres las razones con más peso el no poder encontrar un empleo a jornada completa y aquellas relativas a los cuidados u obligaciones familiares (MARTÍNEZ BALTAR, 2017).

Ya en el año 2000 se analizaron los motivos que podían empujar a las mujeres a ocupar puestos a tiempo parcial. Dentro de estos motivos, según la EPA, realizada el segundo trimestre del año 1998, el no querer trabajar a tiempo completo solo representaba un 3,71% del total. (REYES BELTRAN, 2000).

A pesar de contar con encuestas y estudios sobre la materia tan antiguos, hoy por hoy, la documentación cuantitativa no demuestra mejorías en las tasas de temporalidad del empleo femenino. Esta cuestión, ya en sí constituye un grave problema social, que se acaba

relacionando con otros más graves. Ejemplo de esto es la jubilación, pues aquellas mujeres que hayan optado o tenido que desarrollarse en el ámbito familiar no tendrán la oportunidad de acceder a esta prestación en la edad estimada y tendrán que conformarse meramente con una jubilación “no contributiva”².

Pero, para las mujeres, no solo la temporalidad de los empleos es un factor que determina la desigualdad en el mercado laboral, también lo es la llamada “brecha salarial”. Pues pese a que una remuneración igual para un trabajo de igual valor es principio fundamental de distintas leyes y directivas, tanto estatales como comunitarias, hoy en día las mujeres siguen ganando y cotizando menos que los hombres en cómputo anual.

Como menciona Baeza López (2018) en su trabajo de fin de grado sobre ‘*Los determinantes de la brecha salarial de género en Canarias*’, en los últimos veinte años, la brecha salarial se ha explicado de manera general a través de dos teorías. Por un lado, la teoría del capital humano que a su vez estableció Becker (1993)³ y la cual recoge que las mujeres perciben un menor salario debido a que son menos productivas que los hombres, y, por otro lado, la teoría de la discriminación de la mujer establecida por Phelps que apunta que “en una situación de competencia y de información imperfecta si los empleadores no conocen la productividad de los demandantes de empleo pueden servirse del origen étnico o del género como filtro, partiendo de la idea de que un candidato presenta la productividad media de su grupo” (en CASTELLÓ ROSELLÓ, 2018: 03).

A partir de la lectura de otros estudios se puede establecer una serie más extensa de causas principales de la “brecha salarial”. Un resumen de estas causas subraya: “*la segregación ocupacional, la distribución fuertemente desigual de las tareas de género, las interrupciones en la vida laboral relacionadas con la maternidad y la existencia de ‘techos de cristal en el desarrollo profesional de las mujeres*” (CONDE RUIZ Y MARRA DE AR-

² Cabildo Insular de Tenerife y Fundación General Universidad de la Laguna, Peña Mendez, A., Dios Rodríguez, M., y Gil Lluésma, B. (2012-2017). Marco estratégico de actuaciones en políticas de igualdad de género. Tenerife Violeta. Disponible en: <http://www.tenerifevioleta.es/wp-content/uploads/2015/10/Informe-situacion-de-partida.pdf>

³ Becker, G. (1993) citado por Baeza López (2018:04).

TIÑANO, 2016: 01).

Como podemos observar, son muchos los fenómenos que inciden en la brecha salarial. Sin embargo, los complementos salariales parecen marcar la diferencia de forma más clara que otros. También se indica que los procesos de promoción laboral no siempre se basan en criterios objetivos, y la selección de personal para determinados puestos no asegura de forma tajante una visión neutral en la valoración de las competencias y aptitudes que creen valor para el mismo, pudiendo jugar un papel sexista (Webinar Grupo Albatros).⁴

De modo que hablar sobre la mujer en el empleo hoy, requiere analizar la cuestión de precariedad laboral en las vertientes señaladas: la temporalidad, la desigualdad retributiva y las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero teniendo en cuenta que es una cuestión que ha ocupado los primeros puestos de la agenda política de los últimos 15 años también requiere relacionarla con el marco normativo creado, con el fin de ayudar a las empresas a terminar con la lacra de la desigualdad.

Y es que las desigualdades que han venido sufriendo las mujeres en el empleo a lo largo de la historia se han intentado contrarrestar a través de la legislación, tanto a nivel estatal como regional, y también a nivel comunitario. A la par se han ido desarrollando políticas de género.

En el presente año y en los que le preceden se han llevado a cabo a través de algunas leyes una serie de medidas muy importantes para paliar la desigualdad de género en las organizaciones. Entre las más importantes y las que hay que tener en cuenta, se encuentran:

- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres
- El Real Decreto Legislativo 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el

⁴ Información encontrada en un Webinar realizado sobre la materia por el Grupo Albatros.

empleo y ocupación.

- El Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre que regula los planes de igualdad y su registro
- El Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Todas estas normativas han seguido los imperativos de la OIT, y concretamente el convenio nº 100 del año 1951 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor o el convenio nº 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Debido a las reformas que atañen a algunas de las legislaciones recientemente mencionadas, nos encontramos ante un panorama laboral muy delicado en relación con el principio de transparencia retributiva e igualdad de trato y oportunidades. Estas reformas han tenido por objeto mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras, además de la búsqueda de una igualdad efectiva.

Los métodos más importantes a través de los cuales se pretende conseguir son, la implantación de los planes de igualdad en todas aquellas organizaciones con más de 50 trabajadores (aunque nos encontramos en un periodo de transición y esa es la cifra por conseguir en marzo de 2022)⁵ y la obligación de todas aquellas empresas que cuenten con al menos un trabajador de realizar un registro retributivo.

Sin embargo, pese a que como hemos visto la desigualdad existente ha sido defendida a través de la función tuitiva del derecho laboral, la legislación al respecto en lugar de erradicar las diferencias existentes simplemente ha establecido una serie de vías para sancionar los actos discriminatorios, creando instrumentos conducentes a proteger las medidas de conciliación u otros mecanismos destinados a reforzar la formación.⁶

⁵ Unión Sindical Obrera (2019): Las empresas de más de 50 trabajadores obligadas a negociar plan de igualdad. Disponible en: <https://www.uso.es/empresas-mas-50-trabajadores-obligadas-negociar-plan-de-igualdad>

⁶ ERGANA DE JESUS, XXIII Congreso EBEN España, 2015). La responsabilidad social de género, una contribución para la gestión de la igualdad en la empresa.

En este cruce de planteamientos teóricos y políticos se sitúa nuestro trabajo, a través del cual se pretende analizar la situación real de las empresas en materia de igualdad a nivel Canarias, a través de un estudio exploratorio y cualitativo con el cual observaremos si dichas empresas llevan a la práctica lo recogido en la legislación para la materia.

Más adelante veremos si estas medidas legislativas son o no suficientes para contrarrestar la desigualdad de género en las empresas y más concreto en las empresas canarias, pero antes de entrar en materia es de suma importancia llegar a comprender con claridad una serie de conceptos, ya que la asimilación de los mismos será vital para entender con claridad tanto el objetivo como el desarrollo del trabajo.

Dentro de dichos conceptos encontramos:

IGUALDAD DE GÉNERO: “*existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen*”. UNESCO (2012).

La igualdad de género no supone o establece que hombres y mujeres sean iguales, sino que ambos tengan los mismos derechos y oportunidades, teniendo en cuenta también en esta balanza las responsabilidades. Esto traducido al ámbito laboral supone una igualdad en el acceso al empleo, en las posibilidades de promocionar, en los salarios acorde al desempeño de las mismas funciones, etc.

TRABAJO DECENTE: “aquella actividad productiva, justamente remunerada, que se ejerce en libertad, en condiciones de equidad y seguridad y que respeta la dignidad humana”. (OIT, 2002).

BRECHA SALARIAL: “*Diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía...*” (Escuela Virtual de Igualdad. Dirección general para la Igualdad de Oportunidades. Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

PLANES DE IGUALDAD: “ *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes 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* ” (Art. 46 L.O 3/2003, de 22 de marzo).

SEGREGACIÓN LABORAL: La segregación laboral supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones. (Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres).

- SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo es ‘ *cuando la fuerza laboral de una industria o sector específico se compone principalmente de un género particular*’.
- SEGREGACIÓN VERTICAL: “ *La segregación vertical laboral es una situación en la que las personas de un género, raza o edad en particular no pueden ocupar puestos más altos que una designación particular. La segregación vertical se ve principalmente como una situación de discriminación de la mujer. Se le conoce como techo de cristal*”. (La segregación vertical y su influencia en el mercado laboral, Grupo Atico34).

DIVISIÓN SEXUAL EN EL TRABAJO: ‘ *La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.*’ (División Sexual del Trabajo - Glosario para en línea).

3. METODOLOGÍA.

Para poder entender lo que es y conlleva la metodología debemos analizar primero la palabra método la cual según ANDER EGG “deriva de las raíces griegas meta y odos. Etimológicamente quiere decir “camino hacia algo”. Puede definirse como camino a seguir, mediante una serie de operaciones y reglas fijadas de antemano”. (Ander Egg, 1985; citado por GORDILLO FORERO, 2007: 124).

Cuando hablamos de metodología de la investigación, podemos decir que se trata de ‘*la disciplina que se encarga del estudio crítico de los procedimientos, y medios aplicados por los seres humanos, que permiten alcanzar y crear el conocimiento en el campo de investigación científica*’. (GÓMEZ BASTAR, 2012).

Según Dankhe (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 1991) la investigación la podemos clasificar en cuatro tipos fundamentales: estudios exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos.

En este caso se trata de un estudio exploratorio ya que “el objetivo es examinar un tema o problema poco estudiado o que no ha sido abordado antes” (HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ Y BAPTISTA, 1991:70) ya que lo que se pretende es profundizar en el tema con el fin de abordar puntos que han sido tratados vagamente en otros estudios.

Por otro lado, nuestra investigación se inserta dentro de la metodología cualitativa, debido a que el principal objetivo consiste en entender y profundizar en la interpretación de la realidad observada (TAYLOR Y BOGDAN, 1987). Además, utilizamos técnicas como la observación, la entrevista, etc. que genera datos descriptivos, los cuales son proclives a una posterior visión subjetiva de los mismos.

El enfoque cualitativo permite observar los hechos desde una perspectiva interpretativa, más centrada en el entendimiento del significado de las acciones. En definitiva, “busca interpretar lo que va captando activamente”. Este enfoque admite la subjetividad y la realidad puede ir cambiando a medida que se realizan las observaciones y se recogen los

datos. (HERNÁNDEZ SAMPIERI, FERNÁNDEZ COLLADO Y BATISTA LUCIO, 2014: 09).

Se ha decidido poner en práctica la metodología de investigación cualitativa a través de un estudio de caso, más concretamente un estudio de caso en forma escrita, mediante el cual se han podido recabar datos.

‘El estudio de caso suele considerarse como instancia de un fenómeno, como una parte de un amplio grupo de instancias paralelas’ (ARZALUZ SOLANO, 2005). Un dato que describe cualquier fase o el proceso de la vida entera de una entidad en sus diversas interrelaciones dentro de su escenario cultural.

Poniendo en valor el entramado empresarial que compone las islas, era necesario dicho método, pues ha permitido dar interpretación a todas y cada una de las respuestas que han podido surgir.

Realmente hablamos de una estrategia científica de investigación, que consiste en analizar un fenómeno real considerando su contexto y las variables que en él puede llegar a influir. En este caso lo hemos utilizado para analizar las empresas, y más concretamente una serie de empresas canarias que nos han servido como referencia.

3.1 OBJETIVOS.

El principal objetivo de este trabajo es profundizar en la interpretación de la realidad de las empresas canarias en cuanto a la aplicación de las políticas de género en la gestión de sus recursos humanos buscando finalmente esclarecer una serie de puntos débiles que sean susceptibles de mejora y que se traducen en los siguientes objetivos parciales:

1. Analizar la adaptación del proceso de selección y contratación.
2. Conocer si se garantiza la ausencia de discriminación con respecto a la clasificación profesional.

3. Comprobar si las empresas imparten formación en igualdad y si perciben la misma como una necesidad.
4. Evaluar si en las empresas hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para promocionar.
5. Conocer si en las empresas analizadas se ponen en práctica las auditorías retributivas y las comparaciones salariales por sexos recogidas en la legislación.
6. Indagar sobre la importancia que tiene para los empleadores la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Averiguar si existe o no en la empresa infrarrepresentación femenina en los puestos que conlleven toma de decisiones.
8. Conocer si existe o no una justa proporcionalidad entre el valor aportado por los trabajadores con el salario percibido, teniendo en cuenta si los complementos salariales suponen un factor de peso que incline la balanza.
9. Analizar la existencia de un protocolo en caso de casos de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa y las directrices a seguir.

La articulación de los objetivos ha partido de la hipótesis y principal problema de esta investigación acerca del grado de interiorización de los valores y normas definidas entorno de la igualdad de las mujeres en el trabajo. Para ello nos hemos valido de las materias recogidas en el art. 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro.

El objetivo principal de este proyecto es el observar el grado de implicación por parte de las empresas sobre la implantación de las políticas de igualdad de género, este ha sido traducido al cuestionario que interrogaba sobre los aspectos mencionados para posteriormente proceder a analizarlos y extraer conclusiones al respecto.

La división de esta entrevista en varios bloques ha sido esencial para proceder al análisis de los aspectos más relevantes.

Nuestro primer objetivo parcial y bloque de la entrevista, consiste en analizar el proceso de selección y contratación, dónde es necesario por parte del reclutador establecer un

proceso objetivo, claro y conciso que garantice ante todo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de optar al puesto de trabajo establecido.

Procediendo con el siguiente bloque, el cual está compuesto por dos preguntas, cuyo objetivo es conocer si se garantiza la ausencia de discriminación directa por parte de los empleadores mediante la clasificación profesional, así como establece el artículo 22.4 ET señalando que “*los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo*”.⁷

En cuanto al tercer bloque incluido en esta entrevista, se ha querido tratar un aspecto esencial en nuestra sociedad, que no es otro que la formación en materia de igualdad. Es decir, el tercero de los objetivos parciales corresponde con las preguntas si las empresas imparten formación en materia de igualdad, y si la perciben como una necesidad de la organización. La importancia de impartir formación en materia de igualdad deriva de su capacidad de sensibilización del personal que compone la plantilla, así como la influencia que puede ejercer en la interiorización de la información obtenida, que posteriormente puede ser aplicada de forma correcta con el diseño de un plan de igualdad que corrija las posibles fisuras existentes en dicha materia.

A continuación, se pregunta por las posibilidades de promoción que tienen las mujeres dentro de la organización, evitando así la segregación horizontal definida por Anker (1998) la cual hace referencia a que “*las mujeres se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo*”⁸. Otro de los problemas que se relaciona con este es la segregación vertical, siendo Morrison (1987) pionero en la definición de este concepto haciendo referencia al “techo de cristal” como esa “*barrera sutil que se termina volviendo transparente, que impide a las mujeres asumir responsabilidades de gran importancia*”⁹. (BARBERÁ, M DEMA, ESTELLES Y DEVECE. 2011: 998 y 989).

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁸ Anker, R. (1998). *Gender an Jobs: Sex Segregation of Occupations in the world*. Geneva, International Labor Organization (ILO).

⁹ Morrison, A., White, R., y Van Velson, E. (1992) *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America’s Largest Corporations*. 2ª Ed. Addison Wesley.

El siguiente bloque se centra en saber si las empresas realizan o no auditoría retributiva o cualquier registro salarial. La auditoría retributiva cobra gran relevancia a la hora de obtener información sobre la estructura salarial que compone una empresa. Nos permite saber si se cumple la equidad retributiva entre hombres y mujeres dentro de la organización.¹⁰

Otro de los principales propósitos de este trabajo es reflejar la importancia que tiene para los empleadores la conciliación de la vida personal laboral y familiar establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Condición *sine qua non*, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que ha sido recogida por el registrador junto a otras medidas para que “*aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia*” (ART 14.8 LEY ORGANICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES).

Y, por último, la última rama a analizar es la existencia de un protocolo en caso de acoso sexual en la empresa por razón de sexo, actuaciones que deben ser detectadas por los directivos de la empresa para iniciar el protocolo establecido en el caso de que lo hubiese.¹¹

3.2 TÉCNICAS.

Las técnicas que hemos utilizado como herramienta para la recogida de información primaria son la entrevista y también la observación durante las prácticas.

¹⁰ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

¹¹ Ley Orgánica 3/2007). Estas acciones se encuentran reflejadas en los artículos 7, 8, 48 y 62 de la misma.

En cuanto a las entrevistas Taylor y Bogdan las definen como “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, dirigidos a la comprensión de las perspectivas de estos de sus experiencias o situaciones” (TAYLOR Y BOGDAN 1987: 101).

Con respecto a la observación, entendemos la misma como *“una técnica que mediante la aplicación de ciertos recursos permite la organización, coherencia y economía de los esfuerzos realizados durante el desarrollo de una investigación teniendo una organización y una coherencia con respecto al método empleado. En otras palabras, es la forma más sistematizada y lógica para el registro visual y verificable de lo que se pretende conocer”* (CAMPOS Y COVARRUBIAS Y LULE MARTÍNEZ, 2012: 49).

En concreto optamos por la realización de una entrevista estandarizada, donde a todos los sujetos se les han planteado las mismas preguntas. Se trata de una entrevista semiestructurada.

Para la elaboración de dicha entrevista, en consonancia con los objetivos, como ya hemos dicho anteriormente hemos partido del diagnóstico de situación recogido en el art. 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Y que, en resumen, aborda las siguientes cuestiones: los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo incluyendo la auditoría salarial, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones, y, por último, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El cuestionario de la entrevista consta de veintiuna preguntas divididas en los bloques anteriormente mencionados. (Se adjunta en el ANEXO I).

Una vez recogidos los datos y vaciado los resultados de estas hemos procedido a realizar unas tablas comparativas donde versan tanto las respuestas de cada una de las empresas, también hemos comparado alguno de los datos con los recogidos en el informe del mes de febrero de Comisiones Obreras.¹²

¹² Informe de Brecha Salarial Canarias. CCOO. Secretaría de Acción Sindical y Mujeres. Febrero 2021.

3.3 GRUPOS DE REFERENCIA:

Pese a que no existe una definición ni clasificación general sobre los grupos de referencia ni de sus funciones, lo que sí parece estar claro, es que buena parte del comportamiento humano está influenciado y determinado por estos grupos. *“Burnkrant y Cousineau (1975) ya afirmaban que uno de los determinantes más penetrantes del comportamiento del individuo es la influencia del grupo de referencia, es decir, de aquellos que lo rodean.”* (DELGADO HERRERA, 2006).

Sherif y Sherif (1969) definen a los grupos de referencia como *“aquellos grupos con lo que el individuo se relaciona o aspira a relacionarse psicológicamente”*.

Dentro de las funciones que pueden cumplir estos grupos podemos destacar dos principales: en primer lugar, la función normativa y en segundo lugar la función de comparación. Aunque *“Shibutani (1955) señala una tercera, la función de ordenar y estructurar su percepción del mundo y convertirse así en un marco de referencia.”*

En el presente trabajo los datos obtenidos a partir de las entrevistas aplicadas a nuestro grupo de referencia nos han permitido comparar primeramente los resultados entre cada uno de sus integrantes, para posteriormente proceder a comparar los mismos con los recogidos en otros informes en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

El grupo de referencia para este estudio lo constituyen tres empresas canarias cuyas características se deben a sus diferentes formas jurídicas y tipos de negocios. Valores que inciden, a la vez, en diferentes tipos de circunstancias laborales que conforman estas empresas. Es decir, a la hora de escoger el grupo de referencia se ha tenido en cuenta a distintos tipos de empresa. Dicho grupo está representado por una empresa mediana, una pequeña empresa y una microempresa. Esta declinación viene dada por la situación del tejido empresarial en Canarias donde la mayoría de las empresas que lo componen son PYMES.

Antes de proceder a la descripción de cada una de ellas se quiere dejar constancia de que todas han dado la oportuna autorización para el tratamiento y publicación de sus datos.

Como empresa mediana *Lavandería El Cardón* (a partir de ahora empresa A). La lavandería el Cardón ha sido constituida en el año 1988 en Fuerteventura y al día de hoy cuenta con 33 años en el mercado. Es una empresa que ha evolucionado favorablemente con el paso de los años, pasando de dar un servicio de lavandería y tintorería a crear en el año 2020 su división sanitaria, convirtiéndose en la primera empresa canaria en fabricar mas- carillas quirúrgicas homologadas. Aunque anteriormente han podido superar los 250 trabajadores siendo su consideración distinta, a día de hoy cuentan con un total de 150 empleados, repartidos en Fuerteventura, Lanzarote, Tenerife y Gran Canaria.

Como ejemplo de microempresa, *Saam Centro de Bienestar* (a partir de ahora empresa B), que radica en el municipio de Candelaria, en Tenerife. Saam Centro de Bienestar trata las dolencias y malestares de sus pacientes desde el punto de vista de la medicina tradicional china y desde el estudio bioenergético del sistema de acupuntura coreana, aplicando distintas técnicas como la acupuntura, el tui na, la osteopatía, fitoterapia, etc. Se trata de una empresa familiar en la que trabajan el día a día dos personas, sumándose una tercera que solo realiza labores directivas.

Y por último como ejemplo de pequeña empresa, *Abora Producciones* (en adelante empresa C) con sede en el municipio de Güímar, en la isla de Tenerife, que se encarga de la organización de eventos y espectáculos, con montaje íntegro de infraestructuras. Son especialistas en eventos infantiles y temáticos. También se trata de una empresa de carácter familiar compuesta por tres hermanos y una serie de trabajadores de carácter temporal que varían en número dependiendo del volumen de trabajo.

Como se puede apreciar, el panorama empresarial que se ha tomado como referencia es bastante diverso, esperando así cumplir con el objetivo de representar de la mejor manera el entramado empresarial de las islas.

4. RESULTADO Y DISCUSIÓN:

Una vez realizadas las entrevistas se ha procedido al posterior vaciado de datos y el análisis de los mismos. La lógica de los análisis realizados sigue pautas que han sido definidas en los objetivos específicos o parciales. Y para dar mayor visibilidad de los datos obtenidos serán representados a través de las tablas que se corresponden con las cuestiones trabajadas:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condicionantes de trabajo, incluida auditoria.
6. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De este modo se pretende preservar las características individuales de las empresas intentando establecer tipologías que pudieran dar mejor imagen acerca de la realidad investigada.

4.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

De acuerdo con Alles (2006), selección es una actividad de clasificación donde se escogen a aquellos candidatos que presenten la mayor posibilidad de adaptarse al puesto vacante para satisfacer las necesidades de la organización. Estos pueden ser desempleados o con empleo. Estos últimos pueden estar empleados en la misma organización o en otra empresa.

El éxito del proceso de selección depende de cómo se realice el reclutamiento. Para que dicho proceso no solo sea exitoso sino también válido deberá basarse en un análisis del propio puesto vacante. (AILLÓN, PARRA Y PRADO, 2008).

En la entrevista estos aspectos han sido abordados a través de las preguntas que indagan sobre las medidas empleadas y conciencia sobre su eficacia. Las respuestas han sido siguientes:

| ENTREVISTA | A. Lavandería el Cardón | B. Saam Centro de Bienestar | C. Abora Producciones |
|--|---|------------------------------------|---|
| ¿Qué medidas establecen para asegurar la igualdad de género durante el proceso de selección? | La medida principal es que las ofertas de empleo siempre se publican dirigidas a ambos géneros. | Misma formación a todas/os. | Ninguna, porque en nuestra empresa no miramos el género para la contratación. |

| | | | |
|---|------------|------------|---|
| <p>¿Cree que se ha ido adaptando el proceso a los planes de igualdad?</p> | <p>Sí.</p> | <p>Sí.</p> | <p>Nuestra empresa es de trabajos temporales, trabajamos con niños en gran medida y la sociedad siempre ha preferido al género femenino para el cuidado de sus hijos. Nosotros procuramos no hacer distinción. Si es verdad que la mayoría de las veces las chicas prefieren el cuidado que el montaje y desmontaje, aunque dependiendo de los eventos todos hacen de todo.</p> |
| <p>¿Se han planteado poner en marcha currículos anónimos?</p> | <p>No.</p> | <p>No.</p> | <p>No, nos parece una forma muy fría de tratar, entendiendo el concepto de esta idea, pero no me parece una medida</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | acorde a la personalidad de la empresa. |
|--|--|--|---|

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los resultados obtenidos en el primero de los bloques se puede extraer que no se establecen medidas específicas para asegurar la igualdad de género durante los procesos de selección, más allá de dirigir de manera genérica las ofertas de empleo. En cuanto a la pregunta acerca de si se ha ido adaptando el proceso de selección y contratación a los planes de igualdad la respuesta es mayormente afirmativa, aunque sigue persistiendo en la empresa C diferencias a la hora de la realización de trabajos de fuerza o aquellos referentes al cuidado. Con relación a si se habrían planteado poner en marcha currículos anónimos la respuesta es totalmente negativa.

La percepción de las empresas de los currículos anónimos como una medida fría o no apta para poner en marcha, lo que da a entender es que aún queda mucho camino por recorrer, pues desde el prisma con el que se realiza este trabajo los currículos anónimos darían la posibilidad de realizar un primer cribado sobre el grueso de los aspirantes de manera totalmente neutral, para posteriormente realizar entrevistas a aquellos que más se adapten a los requisitos del puesto.

4.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Existen tres tipos de clasificación profesional en función de qué clasifica. La primera, clasifica en función del oficio o profesión de cada trabajador. La segunda, clasifica en función de los diversos niveles profesionales. Y, por último, la tercera, clasifica en función de las ramas específicas (PRIETO, 1993).

La importancia de la clasificación profesional radica en que crea una serie de diferencias entre trabajadores y trabajadoras en función de unos factores objetivos ligados a sus

calidades y es que permite a las empresas actuar de manera justa a la hora de elaborar los salarios.

| ENTREVISTA | A. Lavandería el Cardón | B. Saam Centro de Bienestar | C. Abora Producciones. |
|--|--|-----------------------------|---|
| ¿Se recogen datos de la clasificación profesional según el género? | No. | No. | Según el género no, si es verdad que dependiendo del trabajo a desempeñar miramos el nivel académico. |
| ¿Se garantiza la ausencia de discriminación directa entre hombres y mujeres? Es decir, ¿Se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores los criterios de definición y division de los grupos profesionales y funcionales? | Sí, las definiciones de los puestos de trabajo están creadas tanto para hombres como para mujeres. | Sí. | Sí, en nuestra empresa todos hacen de todo, las distinciones de categoría se hacen por antigüedad normalmente, porque esto se traduce en experiencia, y capacidad de mando. |

Fuente: Elaboración propia.

En lo que corresponde a la clasificación profesional ninguna de las tres empresas recoge datos de la clasificación profesional según el género.

Sin embargo, sí consideran de manera global que en sus organizaciones se garantiza la ausencia de discriminación directa entre mujeres y hombres. Como medidas llevadas a cabo para hacer efectiva esa ausencia de discriminación la empresa A comenta que las definiciones de los puestos están creadas de manera genérica. La empresa C ha establecido para ello otro criterio, que es el que dirime la distinción entre una categoría profesional y otra, el cual se basa en la antigüedad, pues para la misma esto se traduce normalmente en experiencia y en capacidad de mando.

4.3 FORMACIÓN.

La importancia de la formación en igualdad de género se encuentra en ‘la oportunidad que crea para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y así eliminar la brecha existente entre la igualdad legal y la igualdad real’¹³(Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad).

¹³ Historia Instituto nacional de la Mujer. Disponible en:
<https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

| ENTREVISTA | A. Lavandería el Cardón | B. Saam Centro de Bienestar | C. Abora Producciones. |
|---|---|-----------------------------|---|
| Se imparte o ha impartido alguna formación para sensibilizar sobre la igualdad entre hombres y mujeres? En caso afirmativo ¿cuáles? | No. | No. | No, al ser una empresa de empleo temporal lo creemos innecesario. |
| ¿Han realizado o pensado realizar planes de formación? ¿En ellos se prevé como necesidades de la organización la formación en igualdad? | Sí, se han realizado planes de formación, pero no relacionados con formación en igualdad. | Sí. | No. |

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la cuestión de si las empresas han impartido la formación en materia de igualdad con el fin de sensibilizar los recursos humanos implicados, las respuestas han sido negativas. Considerando la C que en su organización es algo innecesario, ya que se trata de una empresa que realiza trabajos temporales.

Acerca de si se han realizado, o se ha pensado realizar planes de formación, y más concretamente si en esos planes se prevé incluir como necesidad de la organización la

formación en igualdad, las respuestas difieren.

El sentir por parte de las organizaciones la formación en materia de igualdad como una necesidad de la propia empresa es de suma importancia, pues supone el avance de todos los miembros de la misma hacia el objetivo que se persigue.

4.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Cuando se habla de promoción profesional se habla de un cambio en las funciones a desarrollar por el trabajador o trabajadora a otras superiores a las que viene llevando a cabo.¹⁴

Es necesario llegar a conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones de las empresas. *‘Los beneficios empresariales derivados del equilibrio de género crecen cuando empieza a florecer una cultura inclusiva. Una cultura inclusiva con perspectiva de género requiere una masa crítica de al menos un 30% de mujeres en puestos directivos. El 74% de las empresas que hacen un seguimiento de las repercusiones obtenidas a consecuencia de una diversidad de género en los puestos directivos comunican que han visto incrementar sus beneficios entre un 5 y un 20%’.* (OIT, 2019: 03).¹⁵

Por ello es de suma importancia que los factores que influyen en la promoción profesional de un trabajador o trabajadora sean objetivos y no estén sesgados por el género. (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad).

¹⁴ Art. 39. Estatuto de los Trabajadores.

¹⁵ Mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio. Resumen ejecutivo, disponible en: [wcms_700979.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms_700979.pdf)

| ENTREVISTA | A. Lavandería el Cardón | B. Saam Centro de Bienestar | C. Abora Producciones. |
|--|---|-----------------------------|---|
| ¿Cree que hombres y mujeres tienen en su organización las mismas posibilidades de promocionar? | Sí, ya que los puestos de trabajo son iguales para hombres y mujeres | Sí. | Sin duda. |
| ¿A la hora de promocionar qué factores y valores son los que se tienen en cuenta? ¿Formación, experiencia, actitudes? | Los valores que se tienen en cuenta son, entre otros, la capacidad, el desempeño, los resultados, la iniciativa, el compromiso, responsabilidad, etc. | Todas. | Sobre todo, la experiencia y actitud. Y en contadas ocasiones, si el trabajo lo requiere, la formación. |

Fuente: Elaboración propia

Dentro del bloque de promoción profesional, en lo referente a si creen que hombres y mujeres tienen en su organización las mismas posibilidades de promocionar todas responden afirmativamente. A la hora de promocionar los factores y valores más tenidos en cuenta dentro de estas tres organizaciones han sido la experiencia y la actitud, además del propio desempeño de las funciones, la iniciativa y el compromiso, ya que todos estos son los que conducen a unos resultados óptimos.

4.5 CONDICIONANTES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

La discriminación laboral que han sufrido las mujeres al largo de la historia es una de las que más persistentes en el tiempo y que afecta a un mayor número de personas, pues además de ser una de las discriminaciones más primarias, siempre se añade a otros tipos de discriminación. (POQUET CATALÁ, 2021: 02).

Por esta razón es de suma importancia que las empresas pongan en práctica aquellos mecanismos que permitan observar dónde y cuándo se producen estas discriminaciones. En este sentido el objetivo principal es identificar las brechas salariales que puedan existir, para así poner en marcha medidas que permitan garantizar la igualdad retributiva entre los trabajadores y trabajadoras. Los datos que hemos recogido a través de nuestras entrevistas al respecto presentan lo siguiente:

| ENTREVISTA | A. Lavandería el Cardón | B. Saam Centro de Bienestar | C. Ahora Producciones. |
|---|-------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| ¿Han realizado en algún momento auditoría retributiva? ¿Y comparación salarial por sexos? En caso afirmativo, ¿cuál ha sido el resultado? | No. | Sí. | Al no tener empleados fijos no. |

| | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------------------|
| ¿Dentro de su organización el porcentaje de las mujeres sobre el total de los contratos temporales es superior o inferior al de los hombres? | Actualmente es inferior. | Superior. | Igual o inferior. |
|--|--------------------------|-----------|-------------------|

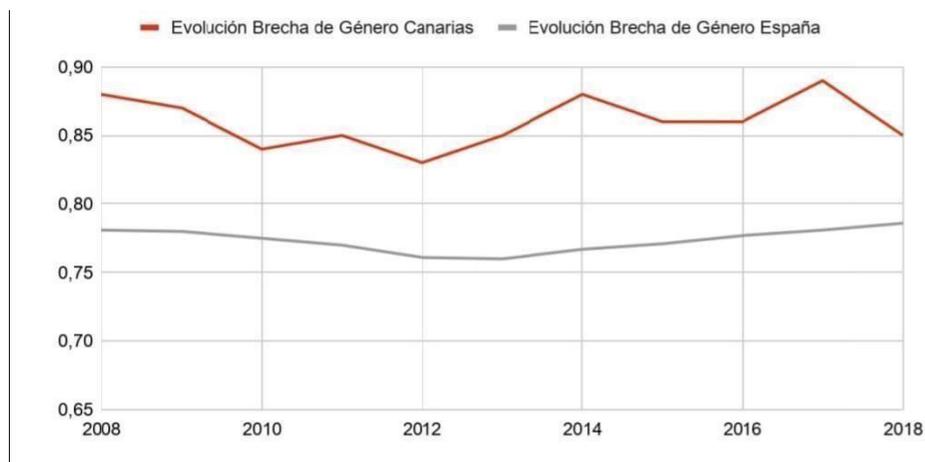
Fuente: Elaboración propia

En atención a si se han realizado o no auditoría retributiva ninguna de las tres empresas lo ha hecho. Pero lo más sorprendente es que sólo la empresa B ha realizado registro retributivo, pese a estar obligadas a ello por el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres todas aquellas empresas que tuvieran uno o más trabajadores. El resultado del mencionado registro fue la ausencia de brecha en su organización. La desatención de las medidas previstas en la normativa anteriormente mencionada por parte de las restantes organizaciones a su vez puede estar relacionada con un deficiente asesoramiento en la materia.

Los últimos datos de carácter oficial sobre la brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Canarias son del año 2018.

El informe realizado en febrero de 2021 por el Sindicato Comisiones Obreras a través de los datos recogidos del Instituto Nacional de Estadística, muestran que los avances en la igualdad salarial en canarias han sido ‘nulos, erróneos e ineficaces’.

La siguiente gráfica, recogida en dicho informe, muestra cómo la evolución del año 2008 a 2018 ha sido negativa, representando en 2018 el salario medio de una mujer el 86% del salario medio de un hombre en Canarias.



Fuente: Informe Brecha Salarial en Canarias CCOO.

Con respecto al porcentaje de parcialidad en la jornada de las mujeres con respecto al total de los contratos de estas características solo en la empresa B es superior en comparación al de los hombres. En la A son menos las mujeres que desempeñan una jornada laboral a tiempo parcial, y en la C el porcentaje es igual o inferior.

La parcialidad y la temporalidad de las mujeres en el mercado laboral sigue suponiendo otra losa a superar. En el informe de Comisiones Obreras se recoge una gráfica que muestra a partir de los datos recogidos en la Encuesta de Población Activa (EPA) la evolución de la proporción de personas ocupadas en Canarias por sexo, año y tipo de jornada.

En ella se puede observar cómo del año 2008 al 2020 la parcialidad en los hombres apenas ha sufrido cambios, y por el contrario las mujeres han sufrido un aumento de casi 1,5. Y el porcentaje de mujeres que ocupa un puesto a jornada completa ha disminuido de un 81,2 en 2008 a un 79,3 en 2020.

| Proporción de personas ocupadas en Canarias por sexo, año y tipo de jornada. Porcentajes sobre el total y 4º Trimestre | | |
|---|------------------|-----------------|
| Año 2008 | | |
| Sexo | Jornada Completa | Jornada Parcial |
| Hombres | 94,9 | 5,1 |
| Mujeres | 81,2 | 18,8 |
| Año 2020 | | |
| Hombres | 94,8 | 5,2 |
| Mujeres | 79,3 | 20,3 |

Fuente: Informe de Brecha Salarial en Canarias CCOO.

Los datos recogidos a través de la entrevista sirven para entender y dar sentido a los datos oficiales, pues la realidad que se vive en las empresas es la que se acaba traduciendo. Que el salario medio de las mujeres suponga el 86% del salario medio de los hombres, es entre otras cosas, consecuencia de la poca implicación de las empresas a la hora de poner en práctica aquellas herramientas que ejercen de indicadores.

4.6 EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

Desde hace ya bastante tiempo las mujeres se han incorporado a los distintos espacios, haciéndose hueco en los ámbitos extrafamiliares, estudiando y trabajando no por obligación, sino por el propio deseo de una independencia económica.

Pero, aun así, no han soltado el lastre de las cargas familiares. Hombres y mujeres trabajan por igual pero el reparto de papeles por género sigue siendo casi el mismo.

Es una realidad que las jóvenes graduadas se adentran en el mundo laboral al mismo tiempo que los jóvenes, pero esta proximidad se atenúa con el tiempo, llegando a observarse distancias significativas entre ambos. Uno de los motivos principales de estas diferencias se debe al peso de las tareas domésticas y familiares.

Desde el poder legislativo se ha intentado paliar estas diferencias a través de distintas medidas como ha podido ser la igualación del tiempo de descanso por maternidad y paternidad. Pero esto no es suficiente, partiendo de una base de formación y educación en igualdad, las empresas deben poner también su granito de arena, llevando a cabo políticas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos sus trabajadores (MÉDA, 2002).

| ENTREVISTA | A. Lavandería el Cardón | B. Saam Centro de Bienestar | C. Abora Producciones. |
|--|--|------------------------------------|---|
| ¿Ha existido algún caso de adaptación al puesto de trabajo por causa de maternidad en la organización? | Sí, se ha cambiado a la mujer embarazada a un puesto de trabajo más adecuado para su estado hasta que llegara el momento de la prestación por riesgo durante el embarazo concedida por la mutua. | No al caso. | Sí, en el caso en concreto, se adaptó el horario y la instalación para que pudiera tener a su hij@ en el puesto de trabajo. |
| ¿Se tiene en cuenta y se ofrece dentro de su empresa la posibilidad de conciliar la vida | No hay ningún plan o protocolo establecido al respecto. No obstante, la di- | Sí. | Cuando el trabajo es de 1 o 2 días no podemos tener esa consideración, pero cuando es de |

| | | | |
|--|---|----------------|--|
| personal, laboral y familiar sin que ello suponga un agravio para la trabajadora o el trabajador? | rectiva de la empresa es bastante flexible. | | más tiempo sí. |
| ¿Considera que la conciliación debería enfocarse solo a la figura de la mujer o por el contrario también del hombre? | Creo que la conciliación enfocarse tanto a hombres como a mujeres, teniendo en cuenta que las cargas familiares deberían ser iguales para ambos sexos y que hoy en día existen muchos tipos de familia. | A ambos sexos. | Debe ser igualitario, por ejemplo, en caso de padres debería ser consensuado entre ellos y compartir los tiempos de la conciliación. |

Fuente: Elaboración propia.

Se ha consultado a las empresas si en las mismas ha existido algún caso de adaptación al puesto de trabajo derivado de la maternidad. En consecuencia, la empresa A responde que sí se ha producido, y se procedió a cambiar a la mujer a un puesto de trabajo más adecuado hasta que le fue concedida por la mutua la prestación por riesgo durante la maternidad.

En la empresa B no se han producido casos. Y en la C sí se ha producido, pero a diferencia del caso de la A fue ya una vez reincorporada la trabajadora de su baja por maternidad. Se llevaron a cabo modificaciones en las instalaciones para que pudiera acudir al puesto de trabajo con su hijo.

En cuanto a si se tienen en cuenta y se ofrece en estas empresas la posibilidad de conciliar la vida personal, laboral y familiar sin que ello suponga un agravio para el trabajador o la trabajadora, la empresa A reconoce que no hay ningún plan o protocolo establecido al respecto, pero que la dirección toma una postura flexible a la hora de permitir a sus trabajadores y trabajadoras que se ausenten por el tiempo indispensable que se ausenten de su puesto de trabajo por motivos relacionados con su vida personal y familiar. La B responde afirmativamente. Y la empresa C matiza que en el caso de tratarse de trabajos de uno o dos días de duración no se tiene en cuenta, pero que si se trata de trabajos que abarquen un periodo mayor de tiempo sí.

Con respecto a si consideran que la conciliación debería enfocarse solo a la figura de la mujer o si por el contrario también se debe incluir de igual manera a la del hombre, todas consideran de manera general que se tiene que incluir ambas figuras en lo que a este tema se refiere, ya que se debe presuponer que las cargas familiares deberían soportar ambos sexos, y que hoy por hoy existen muchos tipos diferentes de familia.

4.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

Es una realidad notoria que a medida que se asciende en la jerarquía de puestos en las empresas va disminuyendo la representación femenina. Ya afirmaba Méda en el año 2002 que *“Al cabo de diez años de carrera profesional, el titular de un bachillerato general que dispone de un trabajo tiene un 17% de posibilidades de ocupar un puesto ejecutivo si es un hombre y un 8% en caso de ser mujer”* (Méda, 2002:24). En la práctica esto supone un alejamiento de la mujer de la toma de las decisiones y responsabilidades.

| ENTREVISTA | A. Lavandería el Cardón | B. Saam Centro de Bienestar | C. Abora Producciones. |
|--|---|-----------------------------|---|
| ¿En su organización cuál es el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección o responsabilidad? | El 60%. | 2. | Ninguna, es una empresa familiar y la llevamos los tres hermanos. |
| ¿Cree que existen puestos de la empresa que están masculinizados o feminizados? En caso afirmativo, ¿qué grado de responsabilidad y toma de decisiones implica dicho puesto? | Sí, por ejemplo los puestos de mantenimiento, mecánica y conductores son puestos donde predominan hombres. Por otro lado, hay departamentos donde predominan mujeres, por ejemplo, en administración y dirección. El grado de responsabilidad y toma de decisiones recae sobre | No. | Sí, por presión social los puestos de cuidado suelen estar mejor vistos si los ocupan mujeres, y los de montaje de estructuras y escenarios es raro ver mujeres por el manejo de peso y herramientas. El grado de responsabilidad y toma de decisiones recae sobre el encargado del |

| | | | |
|--|---|--|-------------------|
| | el encargado de cada departamento y la directiva de la empresa. | | evento o montaje. |
|--|---|--|-------------------|

Fuente: Elaboración propia.

La primera pregunta al respecto que se ha formulado a las organizaciones proporciona una idea de cuál es el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección o responsabilidad.

En la empresa A en torno al 60% de las personas que ocupan un puesto de responsabilidad son mujeres.

La empresa B la componen 3 personas, dividiendo la responsabilidad entre las mismas, y dos de ellas son mujeres, por lo que hablamos de en torno a un 67%.

Y, por último, en la empresa C al tratarse de una empresa familiar, son los tres hermanos los que ocupan puestos de responsabilidad, por lo que hablamos 0%.

Con respecto a si existen o no dentro de sus organizaciones puestos de trabajo masculinizados o feminizados y el grado de responsabilidad que implican dichos puestos, solo la empresa B ha respondido de manera negativa.

4.8 RETRIBUCIONES:

Son muchas las causas que producen la brecha salarial de género, y pese a que estas diferencias retributivas puedan tener una explicación basada en las distintas características con las que prestan servicios hombres y mujeres, en no pocas ocasiones pueden deberse a causas potencialmente discriminatorias.

Ejemplo de ello son los cambios que se pueden dar a consecuencia del embarazo o maternidad, o por segregación sectorial y horizontal. (ARENAS VIRUEZ, 2020: 14).

| ENTREVISTA | A. Lavandería el Cardón | B. Saam Centro de Bienestar | C. Abora Producciones. |
|---|---|-----------------------------|---|
| ¿Su empresa cuenta con un sistema retributivo universal para toda organización? ¿Y este es conocido por todo el personal? | No. | Sí. | Sí, antes del trabajo se les avisan las condiciones y cuanto cobrarán por su trabajo. |
| ¿Se establece una proporcionalidad entre el valor aportado por el trabajador o trabajadora y la retribución que percibe? | Sí. | Sí | La variación de salario solo se distingue en cantidad de horas trabajadas y función que desempeñan. |
| ¿Se ha evitado actuar de manera sexista a la hora de establecer los | Sí, ya que los valores a tener en cuenta en estos casos es el | Sí. | No se evita porque no existe distinción por sexos. |

| | | | |
|--------------------------|--|--|--|
| complementos salariales? | grado de responsabilidad y compromiso del trabajador o trabajadora no el género. | | |
|--------------------------|--|--|--|

Fuente: Elaboración propia.

Es de especial importancia el bloque de retribuciones. Por esta misma razón la lucha incansable contra la brecha salarial durante los últimos años se ha centrado en el presente con el establecimiento a través de la legislación de una vía de transparencia para las empresas, con respecto a lo que reciben todos sus trabajadores en cómputo anual.

En relación con si las empresas cuentan con un sistema retributivo universal para toda la organización y si el mismo es conocido por el personal, la empresa A responde de manera negativa. La empresa B, en cambio, asegura disponer dentro de su organización de un sistema retributivo universal, el cual es conocido por todos sus miembros.

Por último, la empresa C pese a no poseer un sistema de retribución universal para todos sus empleados, sí que pone en conocimiento de los mismos antes del trabajo las condiciones y cuánto percibirán.

En cuanto a si se establece una proporcionalidad entre el valor aportado por el trabajador o trabajadora y la retribución percibida responden afirmativamente de manera general.

También confirman que se ha evitado actuar de manera sexista a la hora de establecer los complementos salariales, pues basan la fijación de los mismos en otros valores que nada tienen que ver con el género.

4.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

El acoso sexual o por razón de sexo es una realidad en muchísimas empresas españolas y es primordial saber los pasos que se deben seguir una vez empiezan a sonar las alarmas, pues si se actúa de manera eficiente posiblemente no llegara a hacerse efectivo.

| ENTREVISTA | A. Lavandería el Cardón | B. Saam Centro de Bienestar | C. Abora Producciones. |
|--|---|--|---|
| ¿Existe dentro de su organización protocolo específico que se pueda poner en marcha si se diera un caso de acoso sexual o por razón de sexo? | Sí. | No. | No se ha dado el caso, pero actuaremos con las medidas estándar de denuncia policial, investigación y despido si es pertinente. |
| ¿En caso de darse una situación de este tipo quien sería el encargado de gestionarlo? | La persona responsable del departamento de Recursos Humanos, junto con el técnico de Prevención de Riesgos Laborales (externo), junto | El encargado sería aquel que ocupara el puesto de mayor rango. | Supongo que, dado el caso, el encargado sería el administrador único de la empresa, que es el cargo más alto y con mayor poder de decisión de la empresa. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | con los abogados laboralistas de la empresa. | | |
|--|--|--|--|

Fuente: elaboración propia.

En relación a ello se ha querido saber si estas organizaciones cuentan con un protocolo específico que se pudiera poner en marcha en caso de que surgiera un caso, sólo la empresa A cuenta con él. A través distintos resultados obtenidos en las entrevistas y con la ayuda de otros informes se ha logrado formular las siguientes conclusiones.

5. CONCLUSIONES:

Atendiendo a los resultados obtenidos a través de las técnicas utilizadas en el presente trabajo de fin de grado, se puede afirmar la existencia de diferencias en las empresas que han formado parte de nuestro grupo de referencia en cuanto a la aplicación y gestión de las políticas de género. Es por ello por lo que se ha dado un tratamiento individualizado a sus respuestas y en consecuencia son varias las conclusiones generales.

En primer lugar y con respecto al primero de los objetivos parciales “analizar la adaptación del proceso de selección y contratación”, se puede afirmar que las tres empresas que componen el grupo de referencia intentan en la medida de lo posible utilizar un lenguaje inclusivo a la hora de publicar sus ofertas de empleo, respetando de esta manera lo recogido en el manual de lenguaje no sexista.

La siguiente conclusión que se puede extraer, es que existe una necesidad latente en el tejido empresarial canario de concienciar sobre la importancia que supone la formación en materia de igualdad, ya que tanto los directivos como el conjunto de altos cargos no llegan a considerar dicha formación como una necesidad de la propia organización. Independientemente de la duración de los contratos que tengan los empleados, una empresa,

y más concretamente una directiva concienciada al respecto, estará comprometida no solo con su entorno sino con la sociedad en general.

Otro aspecto relevante a destacar, es la posibilidad de adaptación al puesto de trabajo en el caso de riesgo durante el embarazo, puesto que legislativamente hablando es obligación del empleador que se produzca la adaptación del puesto, algo totalmente desconocido tanto para los trabajadores como para los empleadores, y es aquí donde cobra relevancia la importancia de la formación en esta materia.

Con respecto a las diferencias salariales y la puesta en marcha de los registros retributivos, obligatorios por ley para todas aquellas empresas que cuenten con uno o más trabajadores, es sorprendente observar que solo una de las tres empresas de referencia lo ha realizado. Se puede entender con ello que la amenaza de las sanciones por parte de la inspección de trabajo por no llevar a cabo esta medida, no es un asunto prioritario para las empresas canarias, ya sea por el propio desconocimiento de la legislación, por un asesoramiento inadecuado o por simple dejadez.

Partiendo de la hipótesis inicial de que actualmente, pese a que se ha intentado trabajar y legislar, la mayoría de las empresas no se ajustan a los imperativos definidos al respecto, pudiendo deberse por no disponer de los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar unas correctas políticas en materia de género. A posteriori se puede considerar que esta se ha acabado confirmando, pues pese a que los poderes públicos han intentado ahondar en la materia y establecer una serie de vías y medidas que contrarresten las desigualdades existentes en las empresas españolas, la realidad que se percibe es muy distinta. Las medidas establecidas al respecto no son consideradas como necesidades organizativas por las empresas canarias, por lo tanto, si primero no se trabaja sobre una base de concienciación, formación y educación empresarial, no se terminarán por traducir en realidad los resultados esperados.

Todavía queda mucho camino por recorrer para conseguir erradicar las posibles fisuras que poseen algunas empresas, para las que han servido de referencia las que se han podido analizar en este trabajo, partiendo de la base de que muchos de esos pequeños errores como hemos mencionado anteriormente son producidos tanto del desconocimiento en materia legislativa, como de la falta de formación y concienciación.

BIBLIOGRAFIA

ALBATROS webinar, consultado en marzo de 2021.

AILLÓN, A., PARRA, J., Y PRADO, L.: “Selección y contratación en administración internacional de los Recursos Humanos.” (2008).

ANGHEL, B., CONDE-RUIZ, J.I. y MARRA DE ARTIÑANO I: ” Brechas Salariales de Género en España”. FEDEA Estudios de Economía Española, Madrid, 2018, pág. 01.

AREÑAS VIRUEZ, M: *Otro avance en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres: Análisis del RD 902/2020, de 13 de octubre.* (2021).

ARZALUZ SOLANO, S: ‘La utilización del estudio de caso en el análisis local’ en *Región y Sociedad.* (2005).

BAEZA LOPEZ: “*Determinantes de la brecha salarial de género en Canarias.*” (2018) [Trabajo De Fin De Grado, Universidad De La Laguna].

BARBERÁ, T., EDEMA, C. M., ESTELLÉS, S.M & DEVECE, C: ‘*Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*’. ‘Dpto. Organización de empresas. Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial. (2011).

BECKER, G: *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press. (1993).

BELTRÁN FELIP, R: “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España”. Elementos para su análisis. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, (2000) pág. 139.

DIOS RODRIGUEZ, M., & GIL LLUESMA, B: “*Marco estratégico de actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta*”. (2012-2017).

CAMPOS Y COVARRUBIAS, G Y LULE MARTINEZ N. E. “*La observación, un método para el estudio de la realidad*”. (2012). (13), pág. 45–60.

CASTELLÓ ROSELLÓ, V: *Desigualdades y discriminaciones en el mercadolaboral de la Comunidad Valenciana*. (2018) pág.03.

DELGADO HERRERA, O: “El grupo de referencia y su influencia en el comportamiento del consumidor”. *Revista de estudios jurídicos económicos y sociales*, núm 4, 2006, pág 04.

EREGaña DE JESÚS, N: “La responsabilidad social de género una contribución para la gestión de igualdad en la empresa. *Dialnet*. (2015).

GÓMEZ BASTAR, S: *Metodología de la investigación*. Red tercer milenio. (2012), pág. 11.

GORDILLO FORERO, N.A: ‘‘Metodología, método y propuestas metodológicas en trabajo social’’ (2007).

HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C., & BAPTISTA LUCIO, P: *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill Education. (2014) pág.

HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ Y BAPTISTA: *Metodología de la investigación*. MacGraw- Hill Education. (1991).

MARTÍNEZ BALTAR, DEVRA (2017) ‘‘La discriminación de la mujer en el mercado laboral español’’. (Trabajo de fin de grado).

MEDA D: *El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Narcea. (2002).

Mujeres en la gestion empresarial. Argumentos para un cambio. Resumen ejecutivo. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019).

PALOMAR VOZMEDIANO, J: *Método*. Etimología Filosófica.(2013, 24 septiembre).

PRIETO RODRIGUEZ, C: ‘‘El lugar de la clasificación professional en las relaciones de trabajo asalariado’’. *Dialnet*, pág 04. (1997).

PHELPS, E: ‘‘ The statistical theory of racism and sexism’’, *American Economic Review* vol. 62, pág. 659–661 (1972).

POQUET CATALÁ, R: ‘Avances en la lucha contra la discriminación salarial por razón de sexo’. *Dialnet*. pág 02. (2021).

TAYLOR, S.J Y BOGDAN, R: *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*.

Ed. Paidós. (1987).

Igualdad de género. ‘*Indicadores Unesco de cultura para Desarrollo*. Unesco. Pág 104. (2013).

UNIÓN SINDICAL OBRERA: Las empresas de más de 50 trabajadores, obligadas a negociar plan de igualdad. (2019).

ANEXO I

CUESTIONARIO SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO A TRAVÉS DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

A) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- ¿Qué medidas establece vuestra empresa para asegurar igualdad de género durante los procesos de selección?
- ¿Cree que se ha ido adaptando el proceso de selección y contratación a los planes de igualdad, garantizando así la igualdad de oportunidades para la selección y la contratación de personal?
- ¿Se han planteado en algún momento poner en marcha la recogida de currículos anónimos?

B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- ¿Se recogen datos de la clasificación profesional según el género?
- ¿Se garantiza la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres? Es decir, ¿Se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores los criterios de definición y división de los grupos profesionales y funcionales?

C) FORMACIÓN

- ¿Se imparte o ha impartido alguna formación para sensibilizar sobre la igualdad entre hombres y mujeres? En caso afirmativo ¿Cuáles?
- ¿Han realizado o pensado en realizar planes de formación? ¿En ellos se prevé como necesidades de la organización la formación en igualdad?

D) PROMOCIÓN PROFESIONAL

- ¿Cree que hombres y mujeres tienen en su organización las mismas posibilidades de promocionar?
- ¿A la hora de promocionar que factores y valores son los que se tienen en cuenta? ¿Formación, experiencia, actitudes?

E) CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- ¿Han realizado en algún momento auditoría retributiva? ¿Y comparación salarial por sexos? En caso afirmativo ¿Cuál ha sido el resultado?
- ¿Dentro de su organización el porcentaje de las mujeres sobre el total de los contratos temporales es superior o inferior al de los hombres?

F) EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- ¿Ha existido algún caso de adaptación del puesto de trabajo por causa de maternidad en la organización?
- ¿Se tiene en cuenta y se ofrece dentro de su empresa la posibilidad de conciliar la vida personal, laboral y familiar sin que ello suponga un agravio para la trabajadora o el trabajador?
- ¿Considera que la conciliación es o debería enfocarse solo a la figura de la mujer o por el contrario también del hombre?

G) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- ¿En su organización cual es el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección o responsabilidad?
- ¿Cree que existen puestos dentro de su empresa que estén masculinizados o feminizados? En caso afirmativo, ¿qué grado de responsabilidad y toma de decisiones implica dicho puesto?

H) RETRIBUCIONES

- ¿Su empresa cuenta con un sistema retributivo universal para toda la organización? ¿Y este es conocido por todo el personal?
- ¿Se establece una proporcionalidad entre el valor aportado por el trabajador o trabajadora y la retribución que percibe?
- ¿Se ha evitado actuar de manera sexista a la hora de establecer los complementos salariales?

I) PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- ¿Existe dentro de su organización protocolo específico que se pueda poner en marcha si se diera un caso de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la organización?
- ¿En caso de darse una situación de este tipo quien sería el encargado de gestionarlo?