



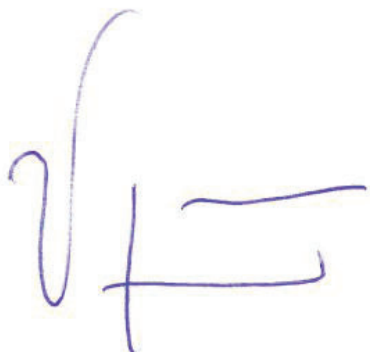
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

**Participación de las mujeres en la vida política: especial
relevancia en los sindicatos.**

Autora: Virginia Carrera Garrosa

Fecha de presentación: Julio 2018

Tutor: Adolfo García García

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'ADOLFO GARCIA GARCIA', with a yellow highlight behind it.

**ADOLFO
GARCIA GARCIA**

Firmado digitalmente por ADOLFO
GARCIA GARCIA
Name=ADOLFO, cn=ADOLFO
GARCIA GARCIA, c=ES
Fecha: 2018.07.19 11:09:27 +01'00'



Este trabajo va dedicado a mi compañera y amiga, Sonia Bonal Chamoso, nos metimos juntas en esto hace 5 años y lo terminamos juntas, sin ti no lo hubiera conseguido.
Gracias siempre.

INTRODUCCION

CAPITULO 1 – MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

1.-INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA DE SEXO/GÉNERO _____	6
1.1 El sistema de géneros _____	6
1.2 La socialización diferenciada _____	8
2.-ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: LA SEGREGACIÓN LABORAL _____	9
2.1.- Segregación horizontal _____	10
2.1.1 Segregación vertical _____	10
3.-EL OBJETO DE LA CUESTIÓN DE LA IGUALDAD EN EL MUNDO LABORAL: LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR _____	12
3.1.-Conceptualización de la conciliación de la vida laboral y familiar _____	13
3.2.- Derechos en materia de conciliación _____	14

CAPITULO 2 – ANÁLISIS DE LA REALIDAD EN MATERIA DE PERCEPCION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN.

4.1.-APROXIMACIÓN AL PERFIL SOCIAL Y LABORAL _____	21
4.1.1.-RADIOGRAFÍA GENERAL DE CASTILLA Y LEÓN _____	21
4.2.- METODOLOGÍA _____	22
4.2.2.- Trabajo de campo _____	22
4.3.-ANÁLISIS _____	25
4.3.1.- Entrevistas _____	26
4.3.2.- Encuestas _____	27

CAPITULO 3 – CONCLUSIONES

3.1.-CONCLUSIONES GENERALES _____	41
-----------------------------------	----

CAPITULO 4 – REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

4.1REFERENCIASBIBLIOGRÁFICAS _____	43
------------------------------------	----

INTRODUCCIÓN

1. OBJETO DEL ESTUDIO

El objeto de esta investigación es conocer cómo se percibe la igualdad en la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Para poder llegar a analizar esta problemática o situación tenemos como objetivo el conocer desde el punto de vista teórico qué es el género y la igualdad de oportunidades desde un marco jurídico y conceptual, junto con el análisis de las diferentes medidas de conciliación para la vida laboral y familiar, así como la aplicación y desarrollo de estas en el ámbito.

Para complementar este trabajo previo de documentación hemos contactado con los agentes sociales para conocer su percepción, así como con población activa de la Comunidad Autónoma para poder analizar a través de dos técnicas cualitativas cual es la percepción y vivencia de estos colectivos representativos respecto a los dos temas de estudio: la igualdad y la conciliación.

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología para alcanzar los objetivos planteados se basa en un análisis socio jurídico de los conceptos a analizar. Es decir, de la teoría de género y de la conciliación de la vida laboral y familiar. Desde el punto de vista jurídico se deben razonar las normas que existen al abordar las materias que nos ocupan.

A la hora de profundizar en esta cuestión hemos utilizado dos técnicas sociológicas cualitativas la entrevista y la encuesta. La realización de este trabajo ha sido posible gracias a la colaboración de un buen número de compañeras de trabajo, en particular del sindicato Comisiones Obreras. Dichas colaboradoras han facilitado el contacto con trabajadores y trabajadoras para la cumplimentación de las encuestas entre sus usuarios/as. Materia con la que se cerramos el presente estudio, dando paso a las conclusiones finales.

Entre los obstáculos que nos hemos encontrado para llevar a cabo la investigación está la dificultad de contactar con trabajadoras y trabajadores que quisieran contestar a nuestra encuesta. Otra dificultad ha sido el contenido del material bibliográfico, sobre la conciliación de la vida laboral y familiar hemos encontrado demasiada documentación referida a la teorización y conceptualización del término genérico de conciliación de la

vida laboral y familiar, así como en lo referente a la perspectiva de género, también existe una amplia gama de estudios feministas referidos a la materia. Cabe destacar, las aportaciones de autoras tan actuales como Cristina Carrasco, Alicia Puleo, las mismas pueden considerarse de referencia si se quiere profundizar tanto en la teoría de género, como en el desarrollo conceptual de la conciliación de la vida laboral y familiar.

3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

La investigación se conforma de tres capítulos y un cuarto destinado a la bibliografía. El primero aborda una aproximación a la teoría de género, y al proceso de socialización, una segunda parte de este primer capítulo analiza el mercado laboral desde la perspectiva de género, abordando términos como la segregación horizontal y vertical. El primer capítulo cierra con lo referente a la conciliación de la vida laboral y familiar. Estudiamos las normas que recogen medidas concretas para compatibilizar el trabajo con la vida personal. Este primer capítulo supone el marco teórico y conceptual de nuestro estudio.

EL segundo capítulo es el referido a la metodología de la investigación y al análisis de los datos obtenidos. En primer lugar, analizamos la realidad del territorio que ocupa la investigación: la Comunidad de Castilla y León. Por otro lado, realizamos el diseño metodológico, el cual consta de dos fases: una primera de recogida de datos y una última de análisis de los resultados obtenidos. En el trabajo de campo se ha desarrollado una metodología abierta y participativa y se han combinado dos técnicas de investigación cualitativas: la entrevista y la encuesta. En la última fase se han analizado los datos obtenidos.

El tercer capítulo recoge las conclusiones obtenidas después de toda la investigación. El último capítulo se refiere a la bibliografía utilizada para la redacción de esta investigación.

4. RELEVANCIA DEL ESTUDIO.

La importancia de esta investigación puede recaer en que en la sociedad actual en la que vivimos las desigualdades socio-laborales siguen presentes todavía entre hombres y mujeres, aunque se están minorando a medida que va pasando el tiempo. Conocer de primera mano la percepción de sindicatos y de trabajadores y trabajadoras respecto a la

igualdad en el mundo laboral y a la conciliación de la vida laboral y familiar, puede abrir las oportunidades a nuevas propuestas de mejora en el ámbito de las relaciones laborales. Muestra de ello, puede ser que los métodos utilizados para recopilar la información, han sido directamente extraídos de las percepciones y opiniones de los sindicatos y de los y las trabajadoras, a través de dos técnicas de investigación cualitativas.

Por último, destacar que, una vez conocidos los resultados del estudio, éstos pueden servir como punto de partida, a la hora de aportar soluciones a la tarea de conciliar trabajo y vida personal.

CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1.1 INTRODUCCION A LA TEORIA SEXO/GÉNERO

1.1.1 El sistema de géneros

En la actualidad el mundo se define en masculino, al hombre se le ha atribuido la representación de la humanidad, la visibilización de la especie y se le ha considerado la medida de todas las cosas, es lo que conocemos como androcentrismo. Esto sería considerar únicamente la perspectiva masculina, en tareas como la toma de decisiones, las decisiones políticas, los estudios, los análisis.

El androcentrismo ha visibilizado el mundo, exclusivamente desde la voz masculina, la mirada masculina y los acontecimientos masculinos. Por poner un ejemplo, es conocido que los síntomas asociados a un infarto son un fuerte dolor en el pecho y también en el brazo izquierdo. Estos síntomas son los asociados a los hombres, para las mujeres los infartos se presentan con un fuerte dolor abdominal, presión en el cuello y estomago revuelto. Son claramente diferentes los síntomas en cada sexo. Hasta hace muy poco solo se habían estudiado los síntomas que referentes a hombres sin valorar que los síntomas de las mujeres podían ser diferentes. Este ejemplo demuestra que la mirada masculina ha sido la que ha impregnado la sociedad.

El androcentrismo se perpetúa a través del Patriarcado. Una de las definiciones más amplias, sobre esta organización social, la brinda Dolors Reguant(2007) cuando afirma que el Patriarcado es el constructo primario sobre el que se asienta toda sociedad actual. Una aproximación a su definición sería: el Patriarcado es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del

varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres, el marido sobre la esposa, del padre sobre la madre y los hijos e hijas, y de la línea de descendencia paterna sobre la materna.

El patriarcado es una forma de organización política, en su sistema social, entre sus características esta la capacidad de adaptación a los tiempos. La doctora Alicia Puleo (2007) distingue entre patriarcado de coerción y patriarcado de consentimiento. En el primero las normas son muy rígidas y si se incumplen puede incluso conllevar la muerte.

El patriarcado de consentimiento es el que se adapta fácilmente a las sociedades desarrolladas. No conllevarán la muerte, pero de manera coercitiva incitan a que se cumpla con el mandato patriarcal. Este patriarcado y los instrumentos para su mantenimiento tienen un papel fundamental en la configuración histórica del sistema de género-sexo.

El feminismo se encargó y se encarga de analizar el Patriarcado para conocer el control. Uno de los objetivos fundamentales del feminismo es acabar con el Patriarcado. Que es el feminismo, se entiende por feminismo un movimiento político y social, que nace a finales del siglo XVIII. Este movimiento supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo oprimido en el seno del patriarcado. El feminismo reivindica la acción para liberal a las mujeres de la situación de desventaja que viven y demanda una transformación de la sociedad. Nace con este movimiento la teoría crítica feminista o la teoría de género. Hablar de esta teoría requiere conocer previamente los conceptos de sexo y género.

El género es la categoría que centra los estudios feministas. Este concepto nace a raíz del cuestionamiento de que lo masculino y lo femenino como hechos naturales o biológicos. La teoría feminista reconoce que lo masculino y femenino describe cuestiones construidas cultural y socialmente y nada tiene que ver con la identidad biológica. Podríamos definir el Género como los comportamientos, normas, obligaciones, actitudes, y capacidades y expectativas que se esperan de un hombre o una mujer por pertenecer a un sexo o a otro.

El género y el sexo no son lo mismo. El sexo se refiere aquellas características biológicas, como por ejemplo las diferencias físicas del cuerpo de un hombre o una mujer o las diferencias anatómicas y fisiológicas que existen entre hombres y mujeres. En palabras de Marya Jaime y Victoria Sau (1996), el género es la construcción

psicosocial del sexo. En la actualidad los géneros responden a un sistema jerarquizado en el que el género masculino ocupa la posición de ventaja. Daniel Cazés, ya en 1998, reconoce en los estudios de género, la teoría necesaria para entender el complejo de relaciones de poder que determina la desigualdad entre hombres y mujeres. Los estudios de género visualizan, el conjunto de la sociedad, por lo que aparecen reconocidos ambos sexos. Es pues, una teoría que busca no sólo entender el mundo de las relaciones de género, sino también proceder a transformarlo. Es por esto que lo denominamos teoría crítica de género. Existe una herramienta para transformar la sociedad, esta es la perspectiva de género. La aplicación de este principio supone un hito importante, pues implica que se tenga en cuenta el impacto que cualquier actuación tendrá tanto para las mujeres como para los hombres, negando así una pretendida neutralidad que no haría sino ahondar en la desigualdad y en la discriminación que sufre la mujer

La perspectiva de género permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias. Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar y las múltiples maneras en que lo hacen. La perspectiva de género desmenuza las características y los mecanismos del orden patriarcal, y de manera explícita, crítica sus aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes debidos a la organización social estructurada en la inequidad, la injusticia, y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad

1.1.2 La socialización diferenciada

EL proceso a través del cual las personas aprenden valores, expectativas y costumbres de la sociedad en la que han nacido se llama socialización. En este proceso de aprendizaje se transmiten las creencias y se asignan los papeles diferenciales de género. Sin olvidar que se interioriza tanto por parte de los hombres como de las mujeres, y que la división de tareas en función del sexo es de donde se construyen los roles de género que son en realidad los que facilitan de forma perenne la práctica de la discriminación.

La socialización tiene una función homogeneizadora por lo que existen una serie de normas y expectativas sociales que son iguales para todas las personas nacidas en

una misma sociedad o cultura (Marcet, 1993). En nuestras sociedades no se socializa por igual a los hombres que a las mujeres, por lo que el sexo se convierte en una variable muy importante. La reiteración de mensajes socializadores distintos para cada sexo, se incorporan a nuestra identidad y se acaba actuando en consecuencia. Estos mensajes proceden del sistema educativo, la familia, los medios de comunicación y la religión, los cuales tienden a hermanar la masculinidad con el poder, la racionalidad y la vida pública. Por el contrario, la feminidad se relaciona con aspectos de la vida privada y la subordinación al hombre. Así se recoge un mensaje androcéntrico, en el que lo masculino tiene más valor que lo femenino. A las personas se les socializa en base al sexo en que les ha tocado nacer.

A las mujeres desde pequeñas se las enseña y se las considera el sexo débil, algo frágil que se puede romper, ellas mismas sin darse cuenta y en consecuencia de una conducta aprendida, tienden a las autolimitaciones por lo que no se espera que lleguen a afrontar retos o desafíos de carácter socio-laboral.

En cierta medida esto conlleva una falta de motivación hacia el logro y la competitividad, se les exige por debajo de sus responsabilidades y no se les atiende ni se les apoya para la obtención de metas académicas o laborales como a los varones. En nuestra sociedad el reparto de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos/as, aun no es equilibrada a esto se une la ausencia de centros educativos infantiles y la falta de coordinación de los horarios de estos centros con los horarios laborales. Por lo que existe un conflicto entre la familia y el trabajo. Podemos encuadrar aquí lo que se conoce como la doble jornada, mujeres empleadas fuera de los hogares y que a su vez se encargan del trabajo de los hogares

1.2. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO: LA SEGREGACIÓN LABORAL

La segregación muestra cómo las mujeres se aglutinan en algunos empleos y ramas, fundamentalmente del sector servicios frente a los hombres que se encuadran en otros sectores. Esta concentración sectorial y profesional se acompaña a menudo por sucesivas concentraciones en los niveles retributivos más bajos y en los estratos de cualificaciones inferiores, así como por agruparse en los sectores productivos más atrasados y con especializaciones obsoletas. (Santos Ortega; Poveda Rosa, 2002).

Distinguimos dos tipos de segregación ocupacional: segregación horizontal y vertical.

1.2.1 Segregación horizontal

Las habilidades, destrezas, capacidades y competencias de los hombres han tenido más importancia y reconocimiento. En el mercado de trabajo existe una gran segregación horizontal, la mayoría de los hombres desempeñan puestos de trabajo con mayor consideración social y la retribución es también mayor.

Las mujeres se aglutinan en algunos empleos y ramas, fundamentalmente del sector servicios. Esto nos alerta sobre el hecho de la feminización y posterior desvaloración de algunas ocupaciones, Esta agrupación sectorial y profesional se acompaña a menudo por sucesivas concentraciones en los niveles de retribución más bajos y en los estratos de cualificaciones inferiores, así como por agruparse en sectores productivos más atrasados y con especializaciones obsoletas. En España, las mujeres ocupadas se emplean en un minúsculo número de ramas: agricultura, comercio, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. Además, tienen una gran presencia en algunos servicios del sector público.

1.2.2 Segregación vertical

La segregación vertical se entiende como la concentración de las mujeres en puestos de baja cualificación, de manera que la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, siendo escasa su presencia en posiciones de poder, donde se asumen responsabilidades y se toman decisiones. La segregación vertical es fácil de observar si comparamos los porcentajes de mujeres y hombres por categoría laboral. (Instituto de la Mujer, 2008).

Cuando hablamos de segregación vertical es necesario desarrollar un concepto importante como es el techo de cristal. El techo de cristal es una barrera invisible como consecuencia de un sistema de sexo/ género, que frena a que las mujeres tengan las mismas oportunidades para el ascenso profesional y el ingreso a determinados espacios de poder y decisión. El techo de cristal es la barrera invisible que las mujeres “sufren” dentro de la empresa, aunque también aparecen en otros espacios públicos como la política y que les impiden llegar a los puestos de mayor responsabilidad. Las mujeres tienden a pensar que lo que les sucede es producto del azar y no necesariamente de su esfuerzo como la atribución de responsabilidades laborales, tienen bajas expectativas, miedo al éxito pues éste no se encuentra en multitud de veces socialmente valorado,

conlleva a la falta de seguridad en sí mismas, y la no existencia del deseo de poder y papel dependiente que se le ha otorgado siempre al varón.

La segregación vertical está estrechamente ligada a la doble presencia que sufren las mujeres es en cierta parte producto de la conciliación de la vida laboral y familiar, que en nuestra sociedad asumen casi en exclusiva las mujeres, véase que el 92.73% de las excedencias para el cuidado las disfrutaban las mujeres y el 95.3 % de las reducciones de jornada. (Instituto de la Mujer, 2017). Por poner algunos ejemplos las mujeres no pueden entrar en el juego del poder, porque no se pueden permitir salir hasta altas horas de la noche sólo por el mero hecho de intercambiar información, porque tienen ese sentimiento de abandono de prioridades que se arraiga desde su educación a tener que usar su tiempo a cuestiones domésticas y familiares.

No es extraño resaltar lo que ya tiempo atrás y a día de hoy también, lo que se entendía y se entiende, por reunión masculina y femenina. Los hombres aprovechaban una comida, una cena o incluso un partido de tenis para debatir todo tipo de cuestiones políticas, pero no cabía la posibilidad de que ellas también pudieran hacerlo, y las reuniones femeninas ellos las entendían como simples dimes y diretes aglutinados en una peluquería hablando de potitos y pañales. (Cernuda, 2000).

Las mujeres se encuentran en un medio antagónico con lo que desde una perspectiva de género se puede considerar como determinante de los valores femeninos. En todo el mercado laboral,

Aumentar la integración de las mujeres en el mercado laboral no es sólo un tema democrático, es más que eso, es un beneficio para las organizaciones. Esto conlleva a tener por un lado un estilo transformacional y por otro una heterogeneidad importante para un cambio que no acaba de llegar, y se tiene que seguir impulsando para desarraigar ese concepto de masculinización directiva. Es objetivo común suprimir los techos de cristal e implantar esa diversidad de género ausente en la mayoría de las organizaciones (Marcos, 2005).

Las mujeres se encuentran en un medio antagónico con lo que desde una perspectiva de género se puede considerar como determinante de los valores femeninos. En todo el mercado laboral se desarrollan procedimientos, mecanismos de selección y decisión, que resultan contradictorios con las necesidades vitales que exponen las mujeres. Estas actividades implican una simplificación radical de los registros vitales de las personas que se dedican a ella, sobre todo de los hombres. Pero al mismo tiempo significa una

especialización que les confiere una ventaja indiscutible. Las mujeres dentro de estos marcos, pelean contra las múltiples formas en que la condición mujer se construye y se atribuye como subordinación. Por todo ello es necesario tener muy presente La Ley Orgánica 3/2007, 15 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (LOIEMH), que proclama la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las desigualdades. Para ello promueve la adopción de acciones positivas y la negociación de Planes de Igualdad que podrán contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, la prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo y la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres. La problemática de acceso al empleo, a determinados sectores, ocupaciones y categorías, la desigualdad salarial, la doble presencia, debe ser identificada en los diagnósticos de la situación laboral de la empresa para, posteriormente, poner en marcha medidas preventivas, a través de los convenios colectivos o de los Planes de Igualdad

1.3. EL OBJETO DE LA CUESTION DE LA IGUALDAD EN EL MUNDO LABORAL: LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1.3.1 Conceptualización de la conciliación de la vida laboral y familiar

Desde el punto de vista conceptual, se entiende por conciliación de la vida familiar y laboral, la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles, de modo satisfactorio e igualitario según el sexo, el desarrollo de las actividades reproductivas y las productivas, sin que ello implique costes laborales no deseados ni se vea afectado el reemplazo generacional. Es decir, se trata de que cualquier persona, hombre o mujer, pueda participar en igualdad de condiciones en la esfera pública y en la esfera privada. Por tanto, el concepto hace referencia al hecho de repartir y compartir las tareas domésticas y las actividades de cuidados entre hombres y mujeres, para que tanto unos como otras tengan las mismas oportunidades en el ámbito público, en particular el laboral (Igualdad en red, 2011)

En el año 2006 se da una nueva definición de conciliación a partir del *Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de la vida laboral y familiar dirigida a varones*, (Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio de la igualdad)). La conciliación, en

un sentido más amplio, se especifica como “la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles sus intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral de la vida”.

Según Carrera (2011), hoy en día es indiscutible la relación existente entre igualdad de género y conciliación. Los debates en torno a la igualdad y la conciliación surgen en los mismos foros y se desarrollan de forma prácticamente paralela. Cuando se describe la idea de igualdad entre hombres y mujeres, se habla de una distribución equitativa de oportunidades, trato y responsabilidades entre hombres y mujeres, tanto en ámbito doméstico como laboral. Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral deben ser consideradas en este momento políticas para la igualdad mientras que no se preserve el derecho de la mujer a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, así como el derecho de los hijos e hijas a ser cuidados y educados por sus padres, y el derecho de las personas dependientes a ser atendidos.

Actualmente existen dos grandes normas que han hablado específicamente de la Conciliación de la vida laboral y familiar. La primera, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la segunda, más reciente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). La Ley de conciliación de la vida laboral y familiar es, como podemos percibir por su nombre, el punto de partida en España a la hora de abordar esta materia. En el caso de la segunda Ley debemos señalar que no sólo se orienta al ámbito laboral, sino que engloba muchos aspectos de la vida social.

En concreto la citada norma dedica un apartado específico al ámbito laboral. Dentro del Título IV *El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*, su capítulo tercero *la Conciliación y la igualdad*, en su punto primero, se recoge el espíritu que luego se desarrollará en el resto de artículos: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. Entre estos artículos es importante destacar el que recoge por primera vez el permiso paternal que en la actual da derecho a cinco

semanas de permiso para el disfrute del otro progenitor en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento permanente u adoptivo. Está en el momento de elaboración de este trabajo, en el Congreso de los Diputados, en fase de desarrollo legislativo, la equiparación del permiso de nacimiento o adopción para ambos progenitores, pagados al 100% de la base reguladora e intransferibles.

La importancia de estas dos leyes se aprecia, entre otras cosas, en que modifican tres normas fundamentales del ámbito laboral: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, E.T., y el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y la Ley 35/1995 de 8 de noviembre Prevención de Riesgos Laborales.

1.3.2 Derechos en materia de conciliación.

El Estatuto de los Trabajadores, norma elemental de las relaciones laborales, recoge en su articulado las medidas de conciliación vigentes legislativamente, nos referimos al derecho a la suspensión con reserva del puesto de trabajo por maternidad o paternidad; permiso de lactancia; derecho a reducir la jornada de trabajo por cuidado de hijos, hijas o familiares dependientes y el derecho a excedencia por cuidado de menores o mayores dependientes.

El primer derecho que vamos analizar es la suspensión con reserva del puesto de trabajo en los casos de nacimiento adopción, o acogimiento pre adoptivo o permanente, recogido en el artículo 48 E.T. Esta suspensión puede ser de dieciséis semanas, seis de obligado cumplimiento para la madre en los casos de maternidad biológica y el resto compartido con el otro progenitor. En los supuestos de paternidad biológica o adoptiva, existe la suspensión con reserva del puesto durante cinco semanas ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, los cuales pueden ser disfrutados durante el tiempo correspondiente a la suspensión por maternidad o inmediatamente después a la finalización de este.

En el caso del permiso de lactancia por menor de 9 meses, artículo 37 E.T. éste puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre y consiste en la ausencia de una hora de trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones o la reducción de media hora de

su jornada de trabajo. El Estatuto plantea que si se llega a acuerdo con el empresario o se establece en la negociación colectiva la persona podrá acumularlo en jornadas completas de trabajo.

En el caso particular del derecho a la reducción de la jornada de trabajo, artículo 37 E.T., se da la posibilidad a los progenitores de reducir desde la mitad hasta un octavo de la duración de ésta, hasta los 12 años de un menor o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, con la disminución proporcional del salario, este mismo derecho lo tendremos para aquél o aquélla que tenga que cuidar de un familiar directo hasta segundo grado que no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El último de los derechos citados es el de excedencia, artículo 46 del E.T. , por cuidado de mayores o menores, el cual da la posibilidad a los progenitores de situarse en excedencia hasta que el menor cumpla 3 años o por cuidado de un familiar dependiente durante dos años, ambas con reserva del puesto de trabajo durante el primer año, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Además de los derechos específicos de conciliación de la vida laboral y familiar anteriormente citados, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, plantea la posibilidad de adaptación de la jornada de trabajo a la persona para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal laboral y familiar, siempre que exista un acuerdo con el empresario para tal efecto o se haya establecido en la negociación colectiva.

Como complemento de estas medidas se deben añadir dos de los permisos retribuidos del artículo 37 del E.T. los cuales tienen relación directa con la conciliación. El primero por nacimiento de hijo o hija, por el cual la persona trabajadora tendrá dos días de permiso o cuatro si hay desplazamiento. El segundo para acudir a técnicas de preparación al parto y exámenes prenatales que tengan que hacerse dentro de la jornada laboral.

Por último, destacamos la prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de

incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50% de su duración. Todas estas situaciones están protegidas a efectos de prestaciones económicas, como recoge la Ley General de Seguridad Social.

La importancia de estas medidas se destaca porque el propio el E.T. en su artículo 53 titulado *Forma y efectos de la extinción por causas objetivas* protege a todas aquellas personas en caso de despido y plantea la nulidad de la extinción.

3.2.1.1 *Desarrollo por la negociación colectiva*

En todos los Estados miembros de la Unión Europea, la negociación colectiva constituye el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales y, desde hace tiempo, se afirma cada vez más, como instrumento de garantía de los Derechos Fundamentales en el seno de la empresa. Por ello, constituye una herramienta elemental para la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar y de las condiciones de trabajo.

En nuestro país la Constitución Española, C.E., de 1978 y en concreto sus artículos 7, 28 y 37, otorgan a la negociación colectiva una esencial función en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. Desde ella, los convenios colectivos se conciben como instrumento adecuado para la introducción en la empresa de garantías de los derechos sociales que la propia Constitución reconoce, entre ellos el de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo (Art.14 C.E.). Así, además, lo reconocen los propios interlocutores sociales mediante los sucesivos acuerdos que pactan para fijar objetivos en la negociación colectiva. El Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) de 1998 señalaba, por primera vez en su punto 3.6 titulado Igualdad de Oportunidades lo siguiente: “La Negociación colectiva es una valiosa vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo y un importante medio para mejorar la concreción de algunos principios y derechos, reconocidos en la legislación, pero poco o nada desarrollados”.

Los interlocutores sociales reconocen expresamente en los ANC, que los altos niveles de segregación laboral en función del género, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos e hijas y de las

personas dependientes, junto con la persistencia de factores socioculturales y familiares que condicionan las opciones formativas, ocupación y de vida de las mujeres, dificultan su acceso al empleo, su permanencia en el mismo y su desarrollo profesional y siguen constituyendo los principales problemas a los que se deben enfrentarse esta en el mercado de trabajo. Durante la redacción de este trabajo se está negociando el IV Acuerdo de Negociación Colectiva, que entendemos que mantendrá las preocupaciones por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como en los anteriores acuerdos.

También reconocen que, aunque algunos de estos factores trascienden al ámbito de las relaciones laborales, a través de la negociación colectiva y el diálogo social se puede realizar una importante contribución para modificar el actual escenario. Además de avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen entre las condiciones laborales de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos que se oponen a la consecución de la equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales. Dichos interlocutores también consideran que la conciliación de la vida laboral y familiar debe ser abordada en el ámbito de la negociación colectiva porque una de sus posibles soluciones puede ser la organización del tiempo de trabajo, materia que corresponde a este ámbito de actuación.

En el 2007, con la aprobación de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se modifica la negociación colectiva introduciendo nuevos contenidos y un nuevo protagonista para la consecución de la igualdad en el ámbito laboral: el Plan de Igualdad, objeto de estudio en el apartado siguiente.

3.2.1.2 Los Planes de Igualdad como instrumento de conciliación.

Carrera (2012) habla de la preocupación del con Tratado de Ámsterdampor la eliminación de la discriminación entre hombres y mujeres. Como muestra de este posicionamiento se promulgan la Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo; así, como la Directiva 2006/54/CE, relativa a

la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Su transposición al ordenamiento jurídico español da como origen la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyos espacios prioritarios de intervención son, según señala en su artículo 1, *Las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural*.

De las seis áreas de intervención propuestas por la norma resulta singular la laboral. Ello es debido a que en la misma se encuentra una estructura organizativa que no se da en el resto de espacios de intervención, en gran medida por la existencia de entidades empresariales y sindicales. Las relaciones laborales vendrán determinadas por el marco de interlocución entre estos dos actores y, en particular, por la existencia de negociación colectiva.

Es por ello, que la LOIEMH dedica una especial atención al ámbito laboral al plantear acciones específicas en su Título IV, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, con el fin de promover la igualdad. La LOIEMH introduce cambios en normas del ámbito laboral como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, La Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden social. Así, en su Capítulo III establece la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad en el seno de las empresas.

La LOIEMH detalla las características básicas del Plan de Igualdad, desde su definición hasta su marco de aplicación. De esta forma, se describe como el “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” La LOIEMH, en el artículo 46, trata el Concepto y contenidos de los Planes de Igualdad. Para este cometido se plantea la necesidad de enumerar unos objetivos concretos, los mecanismos para alcanzarlos y las herramientas de seguimiento y evaluación de las cuestiones planteadas.

La norma contempla, a su vez, a título no exclusivo, las materias objeto del Plan de Igualdad, como son: 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. Es decir, las cuestiones básicas de las relaciones laborales. Asimismo, se indica el tipo de empresas en la que

existe la obligación de negociar un Plan de Igualdad, en concreto: las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, bien en el marco de su convenio colectivo propio si no disponen de ello, en la manera que lo determine el ámbito de negociación supra empresarial, como establece el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 85, apartado 2.

Para aquellas empresas que no tengan más de 250 trabajadores y trabajadoras (LOIEMH, artículo 49) encarga al Gobierno la elaboración de acciones para potenciar la igualdad entre mujeres y hombres. En todo caso pueden adoptar un Plan de Igualdad de manera voluntaria.

También deberán negociar un Plan de Igualdad las empresas que sean sancionadas por la Autoridad Laboral al no cumplir el principio de igualdad de trato, previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, donde se podrá acordar sustituir la sanción por la elaboración y aplicación de dicho acuerdo.

En la medida en que los Planes de Igualdad son considerados una parcela más de la negociación colectiva (, ET, artículo 85, apartado 1) bien dentro del marco del convenio colectivo o con la constitución de una comisión de igualdad de carácter paritario, será la representación empresarial junto con la sindical y la unitaria las legitimadas para su concreción, según Carrera (2012)

CAPITULO 2: ANÁLISIS DE LA REALIDAD EN MATERIA DE PERCEPCION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN.

2.1 APROXIMACION AL PERFIL SOCIAL Y LABORAL

2.1.1 Radiografía laboral de Castilla y León

En Castilla y León, según datos de la Encuesta de Población Activa, en el primer trimestre de 2018, la población activa asciende a 1.112.673 personas, del total 606.309

son hombres y 506.334 mujeres. Existen 154.813 personas paradas de las que 84.157 son mujeres. La tasa de actividad de las mujeres (48.89%) es 11 puntos menor que las de los hombres (59.97%).

Según los datos recogidos por el Instituto de la Mujer en 2017 11.200 personas percibieron en Castilla y León prestación por maternidad de las que sólo el 2,23% eran hombres y se concedieron 2.281 excedencias por cuidados de familiar de los que sólo 147 fueron solicitadas por varones (el 6,5 %). La prestación por paternidad la percibieron 11.083 hombres en 2015 y 11.257 tres años después, lo que supone un aumento de 2.5%.

Respecto a otra medida de conciliación que recoge la normativa laboral, la excedencia por cuidado de familiares dependientes, en Castilla y León en 2017 se acogieron a este derecho 510 personas, de los cuales un 13% fueron varones, dato porcentualmente mayor que por el cuidado de hijos/a.

Según la Encuesta de tiempos de vida del INE, en el periodo 2009/2010, las mujeres en España dedicaron 4 horas y 29 minutos diarios a las tareas domésticas y el uso de tiempo de vida y del cuidado de nuestros menores y mayores mientras que los hombres dedicaron 2 horas y 32 minutos. Si se tiene en cuenta la variable de la situación laboral, comprobamos que las trabajadoras dedicaron a esas tareas 3 horas y 46 minutos y los trabajadores, 2 horas y 21 minutos.

En 2010, el 38,2% de las madres frente al 7,4% de los padres dejaron de trabajar durante más de un año para dedicarse al cuidado de hijos e hijas. El 11,3% de las mujeres de entre 16 y 64 años se dedicaron al cuidado de personas dependientes frente al 6,1% de hombres que lo hicieron. Un 23,9% de las mujeres ocupadas solicitaron reducciones de jornada por cuidado de hijo para un tiempo igual o superior a un mes, mientras que los hombres que lo hicieron fueron únicamente el 2,1 % de los ocupados. En 2013, el 29,5% de las madres con un hijo o hija trabajaban a tiempo parcial frente al 6,7% de los padres en esta situación. Estos últimos datos se refieren a España al no existir datos desagregados por comunidades autónomas.

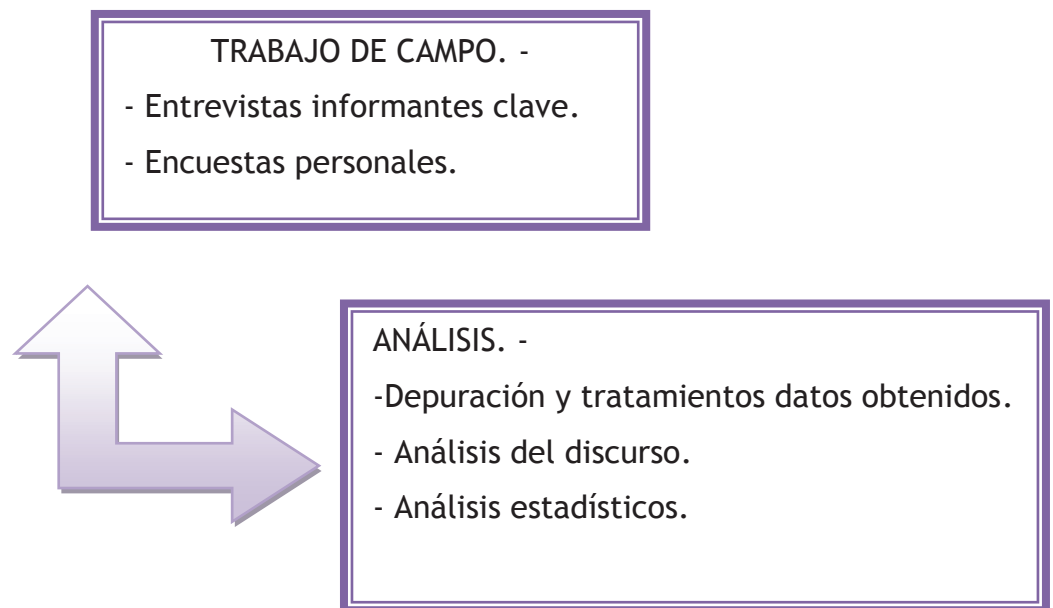
Se puede extraer de estos datos que las mujeres en mayor medida que los varones sufren el desempleo. También podemos deducir que en mayor medida que los varones se acogen a las excedencias por cuidado de hijos/as, y por familiares dependientes, aunque en este último caso la diferencia es menor, aunque no menos significativa.

Según el sindicato Comisiones Obreras en el estudio que publicó en 2015¹ sobre la situación sociolaboral de las mujeres en Castilla y León, se considera la maternidad y algunas situaciones derivadas la fuente de la discriminación laboral que sufren las mujeres.

Pasamos a observar cual es la percepción para los agentes sociales de la igualdad en la empresa y la conciliación, así como de la percepción de la población ocupada de Castilla y León.

2.2 METODOLOGÍA

La investigación que planteamos en este trabajo se basa en una metodología integral que combina dos momentos, el trabajo de campo y el análisis de la información obtenida. La interrelación entre estos dos momentos se observa en la siguiente ilustración:



Describimos a continuación cada una de estas etapas dentro de nuestra metodología de investigación.

2.2.1 Trabajo de campo

¹<http://www.castillayleon.ccoo.es/76528ef6b24bdff6ef46ed8eae00b005000054.pdf>

El máximo valor de esta investigación es el trabajo de campo propiamente dicho, es decir, la realización de las diferentes técnicas de aproximación a la realidad. En este trabajo de campo se han combinado diferentes perspectivas de la investigación a través de técnicas cualitativas y cuantitativas.

- Entrevistas a informantes clave:

Se ha entregado una entrevista a las Secretarías de los departamentos de Mujer e Igualdad de CCOO Castilla y León y UGT Castilla y León, para que ellas contesten sobre su percepción de la igualdad en la empresa

Se ha utilizado una entrevista estructurada para la cual he llevado lleva a cabo una planificación previa de todas las preguntas que quería formular. He preparado un guion con preguntas realizado de forma secuenciada. En total han sido un número de seis preguntas:

1. ¿Cómo responsable de igualdad y de mujeres del sindicato por qué consideras que es necesario el que en las empresas existe la igualdad porque así trato
2. ¿Consideras que ha habido avances en materia de igualdad oportunidades y de trato entre mujeres y hombres?
3. ¿Cuáles son los principales obstáculos que encuentran las mujeres para alcanzar la igualdad oportunidad en el ámbito laboral?
4. ¿Desde la perspectiva sindical cuáles son las principales herramientas para avanzar en esta igualdad?
5. ¿En su opinión, ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
6. Valore la eficacia de los Planes de Igualdad

-Encuestas personales:

Encuesta personal o presencial dirigida a ciudadanos/as de Castilla y León. Del universo del estudio se ha extraído una muestra de 147 encuestas con un error muestral del $\pm 8,1\%$ y un nivel de confianza del 95,5%.

La ficha técnica de la encuesta realizada es la siguiente:

Universo	Ciudadanía en edad laboral de Castilla
----------	--

	y León
Ámbito geográfico	Castilla y León
Nivel de confianza	95,5%
Error muestral	8,1%
Tamaño de la muestra	147
Tipo de la encuesta	Auto-cumplimentable
Duración de la encuesta	5 – 10 minutos

Cuestionario utilizado

Buenos días/tardes. Desde la Universidad de las Palmas de Gran Canaria estamos realizando un estudio sobre la igualdad en la empresa

El objetivo conocer cómo se percibe la igualdad de oportunidades en la empresa

Por ello solicitamos su colaboración en este cuestionario, agradeciéndoselo de antemano. Le garantizamos el absoluto anonimato y secreto en sus respuestas. Una vez grabada la información de forma anónima, los cuestionarios individuales serán destruidos.

Núm. Cuestionario: _____

Hombre Mujer

Situación laboral:

P1.- ¿Tienes hijas/os a tu cargo?

Si → P2.1. ¿Cuántos hijos/os tienes? _____

No

P2.- ¿Tienes personas dependientes a tu cargo?

Si → P2.1. ¿Quiénes? _____

No

- P3.- ¿Consideras que tu empresa tiene implicación con la igualdad oportunidades?
- P4.- ¿Crees que tendrías algún problema o dificultad en tu empresa si te quedarás embarazada
- P5.- ¿Crees que tendrías alguna dificultad problema si tuvieras un hijo/a?
- P6.- ¿Crees que tendrías alguna dificultad problema si adoptaras un hijo/a?
- P7.- ¿Crees que tendrías algún problema si disfrutarás de una excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes?
- P8.- ¿Crees que tendrías algún problema o dificultad si te acogieras a una reducción de jornada para el cuidado?
- P9.- ¿Conoces alguna persona que haya tenido problemas en su trabajo por tener o adoptar hijos/as?
- P10.- ¿Conoces alguna persona que haya tenido problemas en su trabajo por tener menores o mayores a quien cuidar?
- P11.- ¿Conoces alguna medida que esté llevando a cabo en tu puesto de trabajo para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral?
- P12.- ¿Qué tipo de medidas crees que serían de más ayuda para conciliar la vida laboral familiar y personal en tu puesto de trabajo?
- P13.- ¿Qué tipo de medidas serían de más ayuda para conciliar la vida laboral y familiar en tu puesto de trabajo?

2.3 ANÁLISIS

2.3.1 Entrevistas

Entrevista a Yolanda Martin Ventura de CCOO Castilla y León.

1. ¿Cómo responsable de igualdad y de mujeres del sindicato por qué consideras que es necesario el que en las empresas existe la igualdad de oportunidades y de trato?

Considero que es necesaria la igualdad de trato para que mujeres y hombres tengamos idénticas condiciones de acceso, formación y desarrollo profesional en el ámbito laboral y conseguir una autonomía total, tanto económica como personal.

2. ¿Consideras que ha habido avances en materia de igualdad oportunidades y de trato entre mujeres y hombres

Sí que ha habido avances desde la incorporación de la mujer al mundo laboral, pero han sido muy lentos y están muy alejados todavía de la consecución de una igualdad real.

3. Cuáles son los principales obstáculos que encuentran las mujeres para alcanzar la igualdad oportunidad en el ámbito laboral?

El principal obstáculo que encuentran las mujeres al acceder al mercado laboral, radica en la asignación de roles a la que estamos sometidas desde la educación. La maternidad hace que seamos nosotras las que mayoritariamente tengamos asignado el rol del cuidado que lastra de manera muy significativa nuestro desarrollo profesional y por ende nuestra autonomía.

Además, como todos los ámbitos de la sociedad, el ámbito laboral está marcado por normas patriarcales que nos impiden acceder y desarrollarnos en el de igual manera que los hombres.

4. ¿Desde la perspectiva sindical cuáles son las principales herramientas para avanzar en esta igualdad

Desde el sindicato debemos de sensibilizar y concienciar a la parte empresarial y a los trabajadores y trabajadoras de la importancia de insertar en el ámbito laboral medidas ligadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante la negociación de dichas medidas a través de la representación de los trabajadores y trabajadoras en los Convenios Colectivos y en los Planes de Igualdad.

También debemos exigir desde el sindicato a la Administración, el desarrollo de políticas públicas que cubran las necesidades de cuidado tanto de niños y niñas como de personas dependientes y mayores para que así las mujeres puedan desarrollar sus trabajos de forma igualitaria a los hombres.

5. ¿En su opinión, ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- Flexibilización de la jornada de trabajo.
- Introducción de medidas de conciliación en los convenios y en los Planes de Igualdad que incentiven la parentalidad positiva.
- Acceso a la formación en horarios compatibles a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Transparencia en el ascenso profesional y en las retribuciones a través de una justa valoración de los puestos de trabajo.
- Introducción de cláusulas de paridad en los Convenios y planes para que las mujeres tengan acceso a puestos de responsabilidad en empresas muy masculinizadas.
- Estamos inmersos en una revolución digital en la que los puestos de trabajo que se crean y que se van a crear de ahora en adelante y que están mejor considerados y remunerados son dominio exclusivo del género masculino, por lo que hay que buscar fórmulas para incentivar a las mujeres a seguir determinadas carreras que las den la posibilidad de acceder a estos puestos y que las empresas las den las mismas oportunidades que a los hombres para acceder a ellos.

6. Valore la eficacia de los Planes de Igualdad

Los Planes de Igualdad son una herramienta imprescindible para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los planes deben de recoger medidas tanto en lo referente al acceso, selección, formación y desarrollo profesional como de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como de PRL.

Tan importante es hacer un buen diagnóstico de la situación de la empresa para la implantación de un plan como su posterior seguimiento y evaluación.

Considero que es necesario hacer por parte de la autoridad laboral un trabajo de concienciación e información a las empresas de la necesidad de contar con Planes de Igualdad para abordar sus carencias en esta materia y solucionarlas en base a una mejora de la propia productividad de la empresa.

También considero que la Inspección de Trabajo, debería ser más dura con las sanciones ante el incumplimiento de negociar dichos planes y su posterior cumplimiento y que debería ser un requisito imprescindible el registro de los planes.

Entrevista a Ana Isabel Martín Díaz Secretaria de Igualdad y Juventud UGT Castilla y León

1. ¿Cómo responsable de igualdad y de mujeres del sindicato por qué consideras que es necesario el que en las empresas existe la igualdad de oportunidades y de trato?

Porque estamos hablando de que la igualdad de oportunidades es un derecho básico para las personas, regulado en la Constitución Española. Además, porque las mujeres llevamos invisibilizadas muchos años en la sociedad, siendo tratadas de manera injusta con la única finalidad de hacer distinción entre sexos.

2. ¿Consideras que ha habido avances en materia de igualdad oportunidades y de trato entre mujeres y hombres?

Sí, claro que ha habido avances, pero muy escasos. El problema es que aún sigue siendo invisible esa diferencia. Y la gente no reconoce las discriminaciones que hay. Sigue viendo como un “premio” cosas tan justas como la incorporación de la mujer al mercado laboral. Cuando no es un premio, sino algo que se debe por justicia. Y como eso, montones de acciones, que se siguen viendo como un extra en favor de las mujeres y no como un acto de igualdad entre personas que deben de medirse de igual a igual, sin poner como recompensa el hecho de que la mujer pueda acceder a cosas que hace unos años no podía.

3. ¿Cuáles son los principales obstáculos que encuentran las mujeres para alcanzar la igualdad oportunidad en el ámbito laboral?

La falta de reconocimiento de las diferencias tanto salariales como de oportunidades en la promoción. Y por supuesto la igualdad de derechos y cambio social que viene vinculado a temas como la corresponsabilidad y la conciliación. Esto afecta mucho en el ámbito laboral, pero el nacimiento de esta situación viene dado por la falta de trato en igualdad que hay con las normas y las políticas públicas.

4. ¿Desde la perspectiva sindical cuáles son las principales herramientas para avanzar en esta igualdad?

La negociación colectiva. Ya que ante la falta de medidas generales impulsadas por el gobierno a través de la norma general. La herramienta es la inclusión de medidas en Convenios Colectivos y Planes de Igualdad que garanticen la igualdad entre hombre y mujeres dentro de la empresa. El problema es la pérdida que se ha sufrido en la negociación colectiva desde la última reforma laboral.

5. ¿En su opinión, ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

La equiparación de permisos que vienen diferenciados por el sexo como maternidad y paternidad, o la reorganización de horarios, entre otras. Porque depende también del sector de la empresa. Lo que es muy importante y ayudaría a la disminución de la “brecha salarial”, serían medidas de corresponsabilidad y conciliación que no hiciesen que las mujeres recortasen su presencia en su puesto de trabajo. Ya que medidas como la reducción de jornada, que siguen siendo cogidas mayoritariamente por mujeres, repercuten mucho en la brecha, y marcan diferencias económicas no solo en el presente de coger esta reducción, si no también en un futuro y en la protección social a la que se pueda acoger más adelante, y por supuesto en una pensión.

6. Valore la eficacia de los Planes de Igualdad

Actualmente, ante la falta de seguimiento y la falta de obligatoriedad en su registro, hacen que algunos Planes de Igualdad, pasen desapercibidos y se limiten a ser un montón de papeles. Y también está claro que el hecho de que su creación sea de obligado cumplimiento para empresas de más de 250 trabajadores, y que en Castilla y León el tejido industrial sea de pequeñas y medianas empresas, hace que, en nuestra Comunidad, el papel de los Planes de Igualdad pase desapercibido.

Una vez estudiadas las respuestas de las máximas responsables en materia de igualdad de los sindicatos mayoritarios de Castilla y León, podemos deducir que ambas responsables coinciden en que es fundamental el que exista la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mundo laboral no solo como una cuestión de acceso y de oportunidad de integrar capital humano de calidad sino también una cuestión de justicia. Aunque ambas consideran que han existido avances respecto a la incorporación de las mujeres y la permanencia de estas en el mundo laboral, las dos creen que no sido significativo con la demanda, que por parte las mujeres se realiza para formar parte del mercado de trabajo, tanto la señora Martín Ventura como la señora Martín Díaz coinciden en que la consecución de la igualdad de oportunidades aún es lento. Al preguntar a las sindicalistas sobre los principales obstáculos que se encuentran las mujeres en el mercado laboral, ambas coinciden de la importancia de la socialización diferenciada que marca los roles de género que van a desarrollar cada sexo, por eso consideran que la maternidad como rol establecido para las mujeres, así como la doble

presencia puede significar un lastre para la emancipación de estas, unido al Patriarcado como ideología dominante de género que mantiene la creencia de que las mujeres tienen diferentes papeles en la sociedad. Ambas entrevistadas destacan la importancia de los Planes de Igualdad y la negociación colectiva como herramienta clave para detectar las desigualdades de género y por tanto las herramientas fundamentales para avanzar hacia un mercado laboral sin desigualdad. Como propuestas para alcanzar la igualdad oportunidades hablan de: flexibilizar la jornada de trabajo, introducir medidas de conciliación, acceder a la formación en horarios dentro de la jornada laboral, piden la existencia de transparencia absoluta en el ascenso profesional y en las retribuciones; plantean que existan cláusulas que garanticen la igualdad en los convenios colectivos cláusulas de paridad de los convenios colectivos y tienen como prioridad acabar con la segregación horizontal. Desde el punto de vista de las empresas, ambas sindicalistas plantean que hay que disminuir la brecha salarial, así como negociar medidas para la conciliación y la corresponsabilidad. La preocupación mayor respecto a los Planes de Igualdad es la falta de vigilancia y cumplimiento de estos. La importancia de hacer un buen diagnóstico y la importancia de que la Inspección de trabajo actúe en los casos en que se incumple con los Planes de Igualdad y que ésta haga un seguimiento de lo que se ha firmado.

2.3.2 Encuestas

La muestra final se desglosa por sexo y edad de la siguiente manera:

Sexo/Edad	Mujer	Hombre	
18 - 30	22	9	31
31 - 45	34	27	61
46 -60	28	24	52
Más de 60	0	3	3
	84	63	147

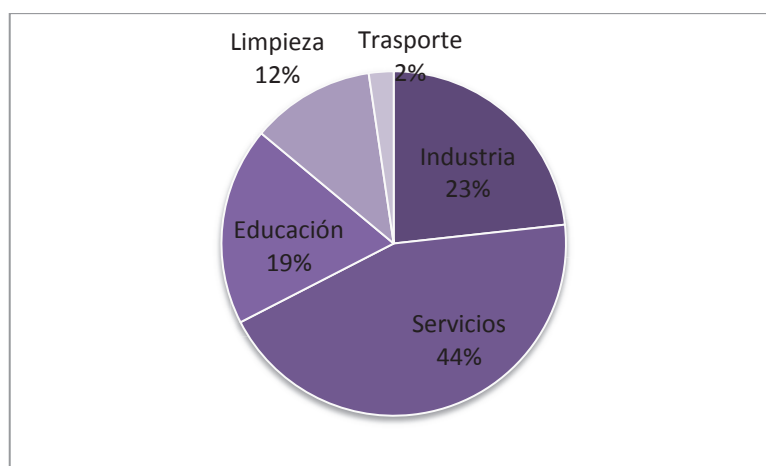
Elaboracion fuente propia.

En cuanto a la situación laboral y el sexo se desglosa de la siguiente manera:

Sexo/Edad	Mujer	Hombre
Desempleada	78	61
Empleada	6	0
total	84	61

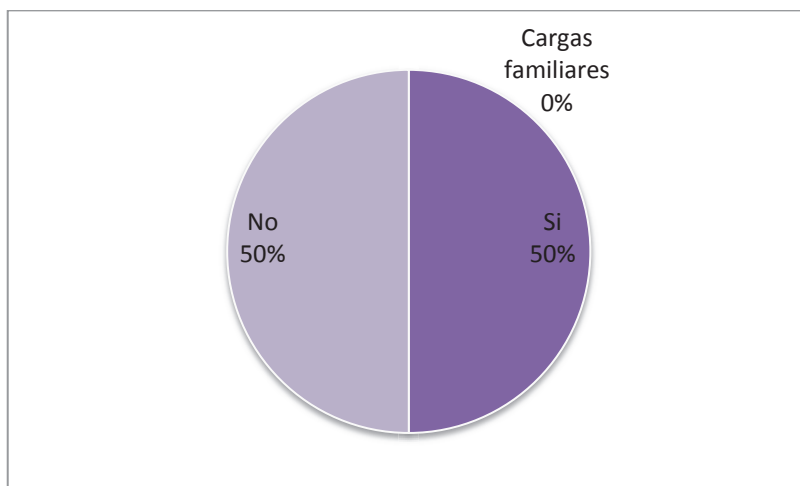
Elaboracion fuente propia.

Los sectores laborales en los que se incluyen los participantes en esta encuesta son los siguientes:



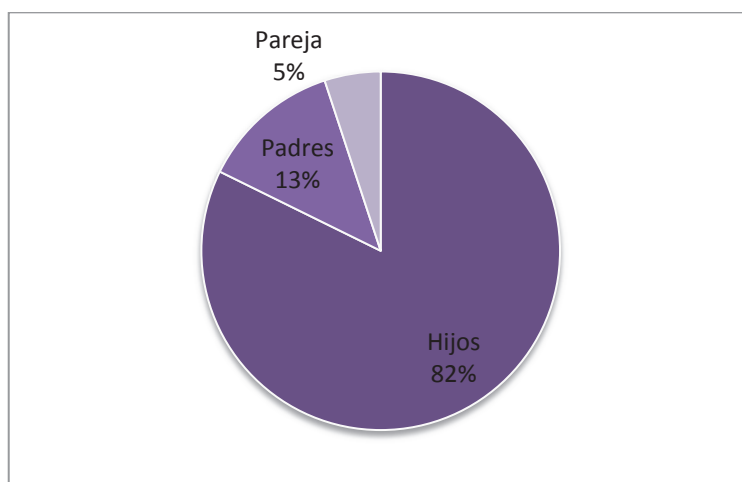
Elaboracion fuente propia.

La mitad de las personas encuestadas tienen cargas familiares frente al otro 50% que no tienen responsabilidades a su cargo.



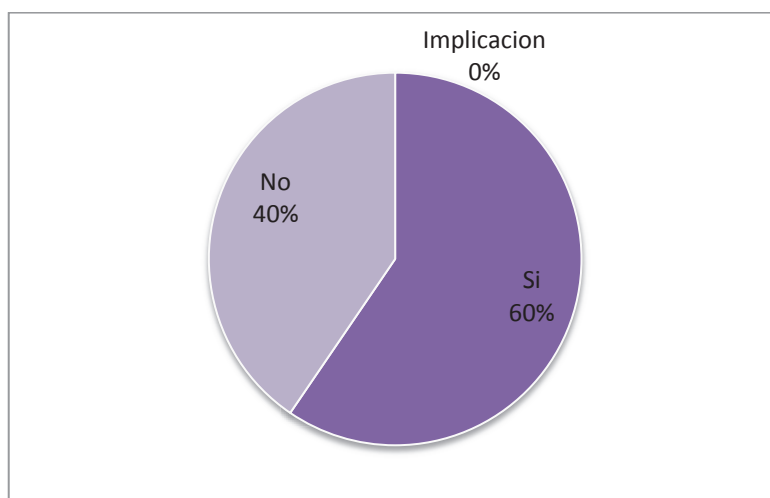
Elaboracion fuente propia.

En relación a las cargas familiares, una amplia mayoría (82%) tiene como responsabilidad el cuidado de sus hijos. El 13% tiene como responsabilidad a sus padres y el 5% a su pareja.



Elaboracion fuente propia.

Centrándonos ya en nuestro objeto de estudio, obtenemos resultados interesantes en base a los datos recogidos. Así, un 60% de las personas encuestadas considera que su empresa tiene implicación con la igualdad entre hombres y mujeres, frente a un 40% que opina lo contrario.



Elaboracion fuente propia.

Si analizamos este datos en función del sexo de la persona encuestada encontramos diferencias significativas. En los siguientes gráficos se observa claramente cómo el porcentaje de mujeres que considera que su empresa no tiene implicación con la igualdad de oportunidades amplía notablemente: Un 30% de los hombres opina que no existe implicación, frente al 49% de las mujeres con la misma opinión.

Podemos extraer que los hombres no tienen o no sienten la discriminación, no consideran que sea algo importante a reflexionar. Son los sectores femeninos los que discriminan o sufren en mayor medida la segregación horizontal y por eso aumenta el porcentaje. O directamente las mujeres son discriminadas por el hecho de ser mujer, frente a los hombres que no sufren esta situación.



Elaboracion fuente propia.

A las personas que contestaron que si existe implicación por parte de la empresa en la igualdad entre hombres y mujeres, se les pidió que contestaran cuál era el motivo de esta implicación. Para una amplia mayoría, el motivo era que dentro de la empresa consideraban que existía la igualdad de oportunidades. Por otro lado, varias personas conocían la existencia de un Plan de Igualdad en la propia empresa, considerando a este plan un importante avance en esta materia.

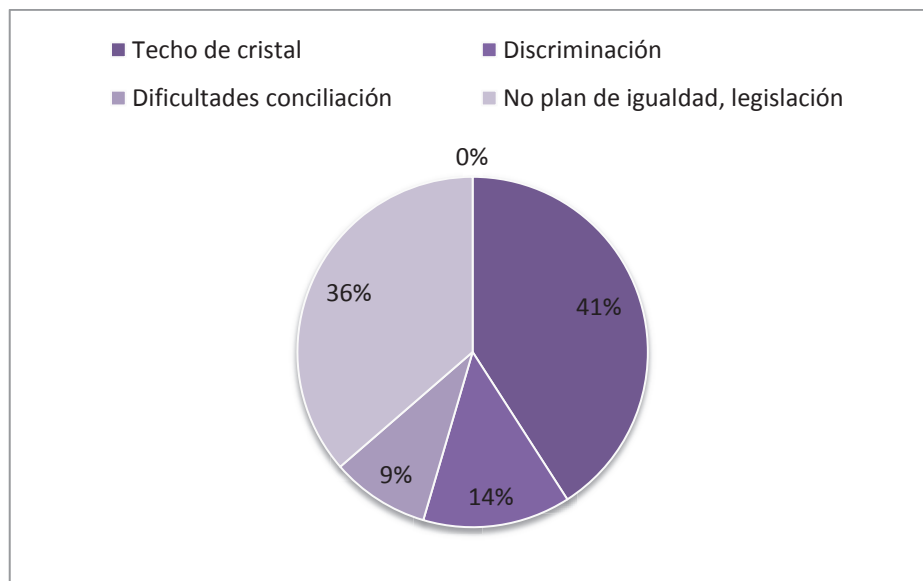
La LOIEMH detalla las características básicas del Plan de Igualdad, desde su definición hasta su marco de aplicación. De esta forma, se describe como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo ². Para este cometido se plantea la necesidad de enumerar unos objetivos concretos, los mecanismos para alcanzarlos y las herramientas de seguimiento y evaluación de las cuestiones planteadas.

El Plan de Igualdad es una herramienta fundamental para impulsar y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las empresas. Sin embargo, en algunas ocasiones esta herramienta o es inexistente o se percibe como una herramienta para cumplir con la legislación, sin una implicación profunda por parte de la empresa en esta materia.

Así, un 36% de las personas que consideran que no hay implicación en su empresa alude a esta ausencia de Plan de Igualdad como una de las razones de la falta de

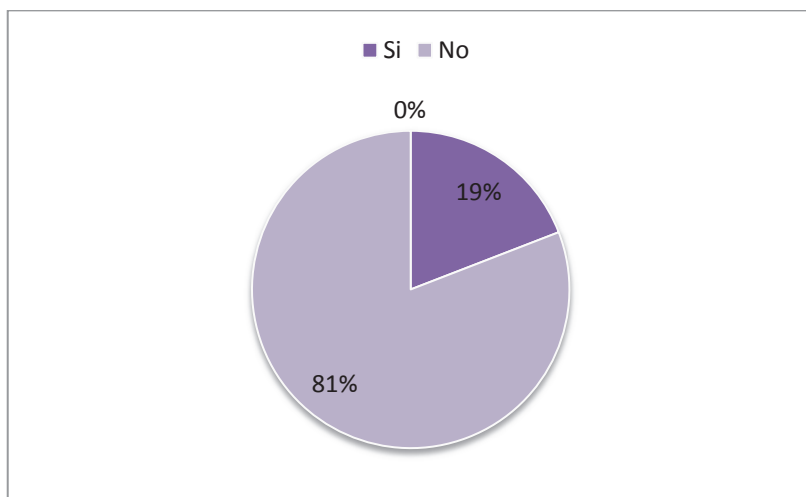
² 2 LOIEMH, Artículo 46, Concepto y contenidos de los Planes de Igualdad.

implicación de las empresas. Otra de las razones principales sería el techo de cristal (41%) traducido en una falta real de promoción de las mujeres o en la contratación sólo en determinados puestos de mujeres, privando o dificultando a las mismas de una carrera profesional dentro de las propias empresas. Para un 14% existen discriminaciones directas dentro de la empresa hacia las mujeres y para un 9% no hay implicación de las empresas por las dificultades de las mismas a la hora de aplicar o permitir políticas de conciliación.



Elaboracion fuente propia.

Un 81% de las personas encuestadas opina que no tendría ningún problema o dificultad en su empresa al quedarse embarazada, frente a un 19% que sí los tendría.



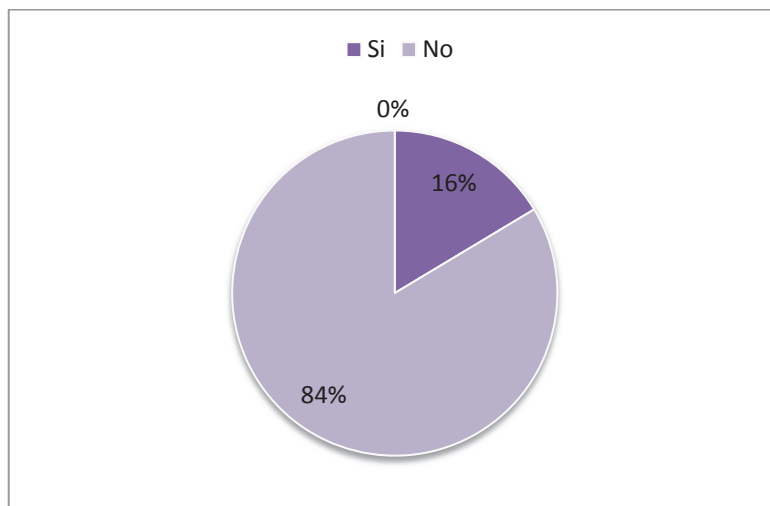
Elaboracion fuente propia.

Para es 19% los principales problemas planteados pasarían desde un posible despido o pérdida del puesto de trabajo (63%), posibles presiones dentro de la empresa (21%) hasta la dificultad para acudir a pruebas médicas derivadas del propio embarazo (16%). Respecto a las personas que consideran no tendrían ningún problema al quedarse embarazadas, un 61% opina que esta situación se debe a que está protegida por ley. La ley reconoce especial protección a las trabajadoras embarazadas cuando son despedidas los mecanismos de protección están regulados en el artículo 55.b³ del Estatuto de los Trabajadores

Un 39% opina que es una situación habitual dentro de las empresas, motivo por el cual no genera ningún tipo de problema.

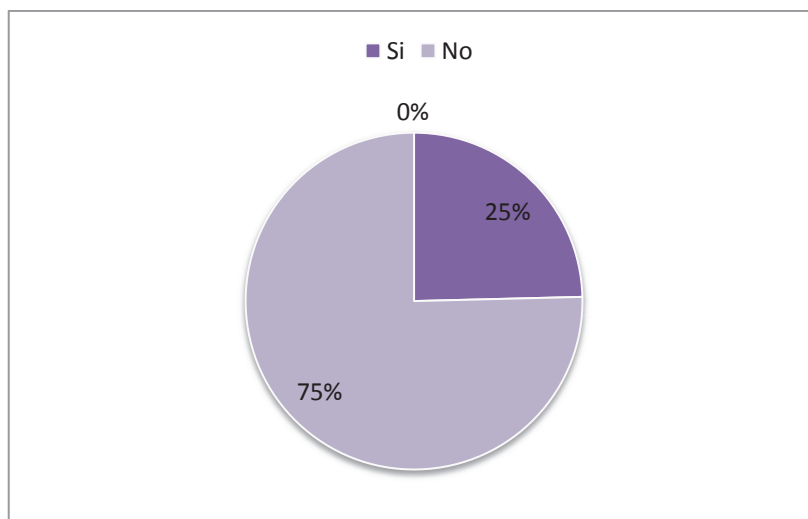
El porcentaje de personas que percibe como una posible situación problemática el hecho de adoptar un hijo/a, el porcentaje se reduce al 16%, frente al 84% de personas que opinan que no tendrían ningún problema en su empresa si se plantearan adoptar un hijo/a.

³“ El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley”



Elaboracion fuente propia.

Si analizamos algunas de las medidas de conciliación recogidas en las diferentes leyes, observamos cómo la percepción de posible situación problemática en el seno de las empresas aumenta. El 25% de las personas encuestadas manifiesta creer que podría tener algún problema o dificultad en su empresa si decidiera coger una excedencia por cuidado de menores o dependientes, frente a un 75% que opina no lo tendría.

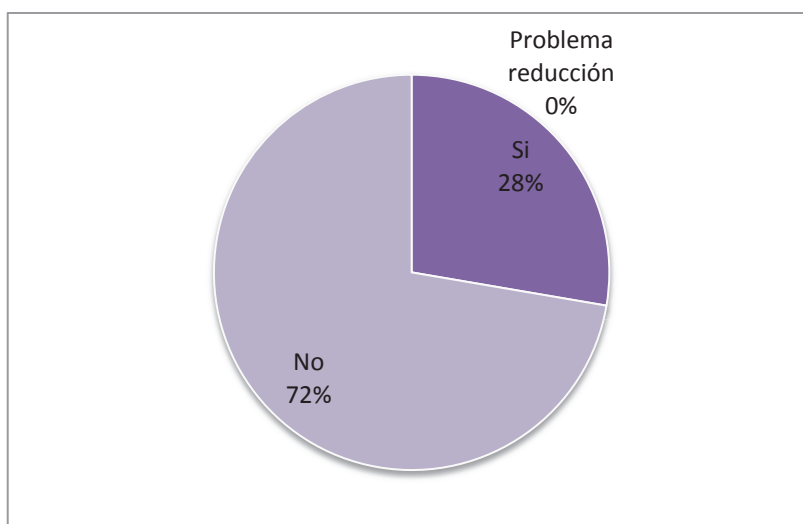


Elaboracion fuente propia.

Para un 46% de estas personas el principal problema al que se enfrentarían sería un posible despido. Un 27% de estas plantean que en el marco de su empresa no se le concederían o tendrían muchas presiones al plantear esta demanda.

Dentro de las personas que manifiestan poder coger una excedencia libremente dentro de sus empresas, un 63% opina que esta situación está recogida por ley, por lo que se sienten protegidas frente a posibles dificultades planteadas por la empresa. Además, un 27% plantea que es una práctica habitual dentro de su empresa, y para un 10% su empresa está realmente implicada con la conciliación de sus empleadas/os.

Encontramos datos similares al preguntar si tendrían algún problema o dificultad en su empresa al solicitar reducción de jornada por cuidado de menores o dependientes. Un 28% de las personas encuestadas opinan que tendrían algún tipo de dificultad, frente al 72% que opinan lo contrario.



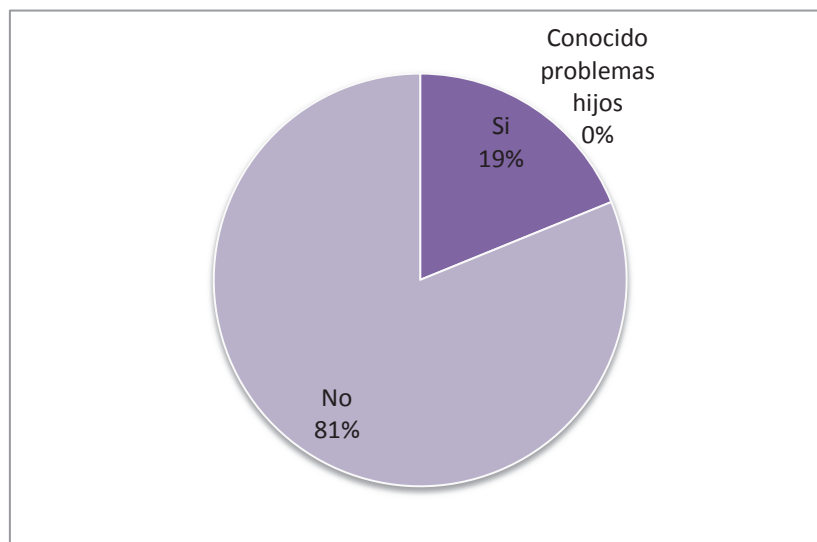
Elaboracion fuente propia.

En el caso de la reducción de jornada, el principal problema que plantean es la no concesión de la misma, problema expuesto en un 46% de las ocasiones. Las presiones en el entorno laboral representan el 29% de la problemática, y un 25% de los casos las personas preguntadas opinan que podrían enfrentarse a un despido.

Los motivos que aluden para poder coger una reducción de jornada en su puesto de trabajo son similares al caso anterior. En primer lugar, la protección por la propia ley y los convenios colectivos son el motivo principal para un 73% de la población. En un

24% de los casos es una medida usada con frecuencia en el empresa, y únicamente para un 3% el motivo de poder reducir la jornada es la implicación real de la propia empresa.

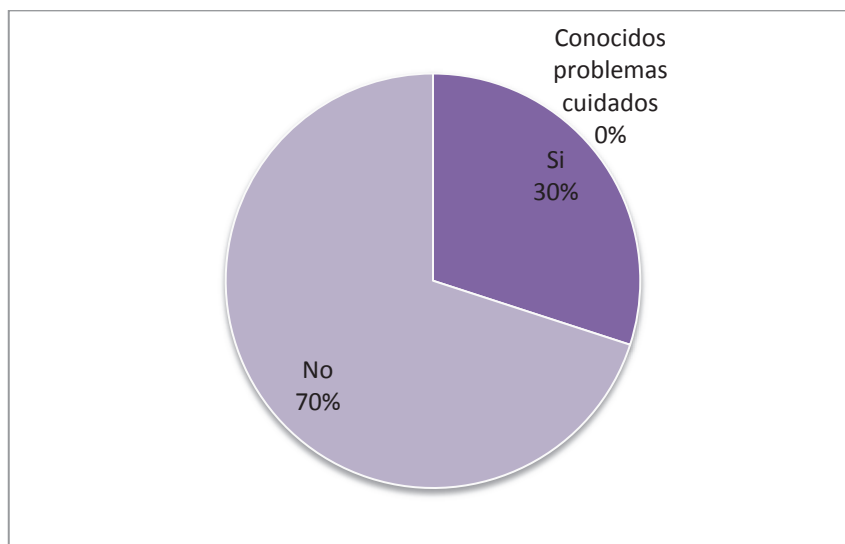
Un 81% de las personas preguntadas no conocen ninguna persona que haya tenido problemas en su trabajo por tener o adoptar hijo/as. Únicamente un 19% de estas personas si conoce a alguien que haya pasado por esta situación.



Elaboracion fuente propia.

Respecto a los problemas que exponen, un amplio porcentaje (50%) hablan de despidos motivados por tener o adoptar hijos/as. La no concesión de los permisos (19%) o el no respetar los horarios solicitados (19%) son problemas también frecuentes, según los datos analizados. Por último, un 11% conoce personas que han recibido diferentes presiones en su empresa por tener familia propia.

Al preguntar si conocen alguna persona que haya tenido problemas en su trabajo por tener menores o mayores a quien cuidar el porcentaje de los conocidos aumenta hasta el 30%. No obstante, un 70% de las personas preguntadas no conocen a nadie que haya sufrido esta realidad.

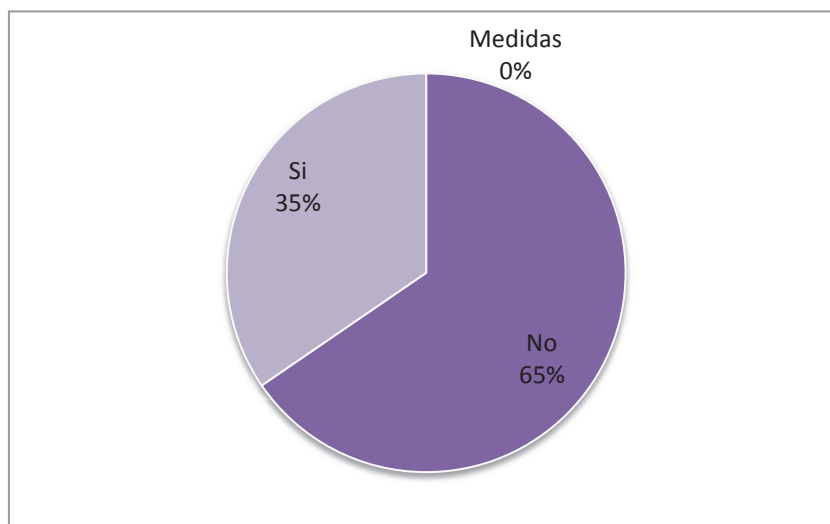


Elaboracion fuente propia.

En cuanto al tipo de problema que conocen, en un 50% de los casos refieren dificultades para conseguir que respeten el horario solicitado. El 20% de las personas manifiestan conocer gente que haya sido despedida por tener menores o mayores a quien cuidar. Por último, volvemos a encontrar las presiones en el entorno laboral (15%) y la no concesión de los permisos requeridos (15%).

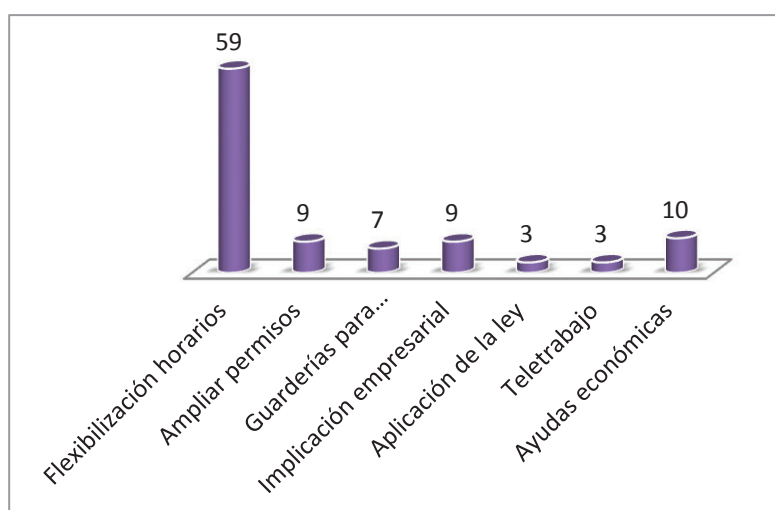
Un dato preocupante es que únicamente un 35% conoce algún tipo de medida que se esté llevando a cabo en su puesto de trabajo para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este dato puede deberse a dos situaciones: o bien estas medidas no se están implantando en las empresas, o bien no se dan a conocer a las/os empleada/os.

Un 65% afirma no conocer ningún tipo de medida en este sentido.



Elaboracion fuente propia.

Para finalizar con el análisis de nuestra encuesta, la última de las preguntas de la misma es pedir que propongan medidas que – desde su experiencia – serían de más ayuda para conciliar la vida laboral, familiar y personal en su puesto de trabajo. En este sentido, en un 59% de los casos plantean la necesidad de flexibilizar los horarios siendo ésta la medida que con mayor frecuencia plantean. Por otro lado, proponen otro tipo de incentivos económicos (10%), la ampliación de los permisos de maternidad/paternidad (9%), una mayor implicación empresarial (9%), incentivar las guarderías en el propio puesto de trabajo (7%), impulsar el teletrabajo (3%) o que exista una aplicación real de la legislación vigente (3%).



Elaboracion fuente propia.

CAPÍTULO 3: CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La presente investigación ha tenido como objetivo el estudio la percepción y la creencia que en materia de igualdad en el mundo laboral y conciliación de la vida laboral y familiar existe en Castilla y León.

El propósito de ello ha sido, por un lado, descubrir las opiniones sobre la igualdad en el mundo social que tienen parte de los agentes sociales, como son los sindicatos mayoritarios de Castilla y León, y por otro, descubrir como percibe la población activa de la comunidad autónoma la igualdad de oportunidades así como el ejercicio de la conciliación de la vida laboral y familiar reconocido en el ordenamiento jurídico laboral.

Para la consecución de nuestros objetivos han sido varias las herramientas utilizadas. En primer lugar, se ha mantenido un contacto directo las máximas responsables de Igualdad

de CCOO y UGT de Castilla y León, las cuales han contestado por escrito a unas entrevistas que nos ha facilitado la información cualitativa desarrollada en el estudio.

En segundo lugar, se ha contado con la opinión de 147 personas pertenecientes a la población activa de Castilla y León, la cual se ha plasmado en un cuestionario que nos ha desvelado las percepciones de éste colectivo respecto a la igualdad en la empresa y los derechos laborales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Los resultados obtenidos de esta investigación nos muestran que la conciliación de la vida laboral y familiar, en la actualidad, se sitúa en el centro del eje político, Se puede reconocer que la legislación ha ido avanzando: en 1999 se legisla el derecho a la conciliación con la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras la cual recoge medidas para poder compatibilizar el trabajo con el cuidado de hijas o hijos y personas dependientes, y en el 2007, la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aumenta los derechos en materia de conciliación.

En el presente estudio hemos analizado todas las medidas existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, constatando que existe un elevado número de actuaciones a las que se pueden acoger las personas trabajadoras para hacer compatible su vida profesional con su vida laboral.

Como conclusiones relevantes podemos sacar extraídas de los datos de esta investigación es que es fundamental conocer la normativa porque para muchas personas es la fundamental causa por la que se cumple con los derechos laborales.

Podemos decir que la inmensa mayoría de los y las encuestados reconocen que la igualdad oportunidades es una preocupación para su empres porque ésta tiene un Plan de Igualdad, por eso podemos afirmar que es fundamental que se negocien Planes de Igualdad en las empresas tal y como también reconocen las representantes sindicales.

Respecto a la maternidad a entendida como el hecho biológico que supone el embarazo o como la adopción, en algunos casos sería un problema para alguna de las personas encuestadas, pero es mayor el problema que se percibe derivado de conciliar la vida familiar laboral.

Podemos deducir que un hecho biológico como la maternidad o adoptar un hijo/aresulta más o menos una práctica asumida por el mercado de trabajo como un derecho a la reproducción, pero no ocurre lo mismo en lo referente a los derechos de conciliación por lo que deberíamos seguir concienciando en la necesidad de hacer compatible tiempo de vida y tiempo de trabajo desde una óptica como la corresponsabilidad.

Respecto a las medidas que se deben plantear para mejorar la conciliación de la vida familiar laboral se deduce de esta investigación que es fundamental apostar por la flexibilidad horaria, equiparar los permisos de maternidad y paternidad implicar al empresariado en la corresponsabilidad e impulsar el teletrabajo.

Las conclusiones que se pueden extraer de este estudio son que los Planes de Igualdad en las empresas es la medida necesaria para conseguir la igualdad laboral, incluyendo en estas medidas que fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad.

CAPITULO 4: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

4.1 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AINC, (1998): Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Gobierno de España.

Carrasco, C. (2002) “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?” en Magdalena León (comp.): *mujeres y trabajo: cambios impostergables*, Foro Social de Porto Alegre de 2 y 3 de Enero

Carrera, V. (2011). *La conciliación de la vida laboral y familiar del personal al servicio del hogar* (Doctoral dissertation, tesis para obtener el grado de maestra en estudios interdisciplinarios de género, Salamanca, Universidad de Salamanca).

Carrera, V. (2012). los Planes de Igualdad en la empresa privada: contenidos y fases. Realidad en salamanca y provincia. In *¿Por qué no hemos alcanzado la igualdad?* (pp. 25-31). Andavira Editora.

- Cazes, D. (1998). La perspectiva de género México. *México. CONAPO.*
- Cernuda, P.: (2000). *El Largo Camino hacia la Igualdad*, Barcelona: Plaza & Janés.
- Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio de la igualdad (2006).”. *Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de la vida laboral y familiar dirigida a varones”*
- Igualdad en red (2011). <http://www.igualdadenred.com>.
- Jayme, M., & Sau, V. (1996). *Psicología diferencial del sexo y el género: fundamentos* (Vol. 92). Icaria Editorial
- Marcos, R.: (2005). *Mujer y Trabajo*, León: *Secretariado de Publicaciones*. León
- Puleo, A, (2007). “Introducción al concepto de género”, en Juan PLAZA y Carmen DELGADO(Eds.) *Género y comunicación*, Madrid, Fundamentos
- Reguant, D. (1996). *La mujer no existe. Bilbao, Maite Canal.*
- Instituto de la Mujer (2008): *De la conciliación a la corresponsabilidad: Buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid; Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)
- Marcet, G.: (1993). *Entrar, Quedarse, Avanzar*, Madrid: Siglo XXI.
- Santos,A y Poveda, M.: (2002). *Trabajo, Empleo y Cambio social*, Valencia: Tirant lo Blanch.