

PLAN DE IGUALDAD DE EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.

EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U. es una empresa que desde sus orígenes incorpora la **PERSPECTIVA DE GÉNERO** a su sistema retributivo, como no podía ser de otra manera a la vista de que de las actuales 3 personas trabajadoras, todas son mujeres. Desde el origen de la empresa, la contratación preferente de mujeres ha sido un factor tenido en cuenta para hacer efectivo el compromiso contra la discriminación por razón de género asumido por la empresa, como así acredita la vida laboral de la plantilla que se aporta.

También tiene en cuenta que si las mujeres acceden al mercado laboral más tarde, no es sino debido a su mayor permanencia en el sistema educativo estrategia individual orientada a conseguir una mejor inserción en el mercado laboral, como así sucede en este caso.

Con carácter general, los valores y características que se tienen en cuenta para garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** son:

1.- **Aplicación por igual a todos los miembros de la organización del sistema retributivo**, lo que proporciona un marco estable en la relación laboral que disminuye las arbitrariedades y aumenta la motivación de las trabajadoras al ser éstas conscientes de que todas las personas se rigen por las mismas reglas en lo que respecta al salario.

2.- No obstante lo anterior, no se pierde de vista la **“proporcionalidad”** entre el valor aportado por cada persona y la retribución percibida (lo que redundará en el principio de equidad en la medida en que el salario se alinea con la llamada “aportación de valor”)

3.- El **sistema retributivo es público, conocido por todas las trabajadoras de la empresa**. Esta transparencia incrementa su motivación en la medida en la que saben que la asignación de su salario va en función de la aplicación de criterios conocidos por todas, excluyendo todo tipo de “arbitrariedad”.

4.- Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y en concreto respecto de la asignación de cuantías va acompañada por un **“análisis diferencial del impacto previo”** sobre las repercusiones que dicha decisión una vez aplicada podría tener sobre las trabajadoras, a la vista de que **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** se incardina en un sector profesional (CNAE 4339) de la construcción, ocupación donde los hombres son una mayoría clara.

A la hora de definir qué es una profesión “masculinizada” se tienen en cuenta aquellas en las que los hombres representan el 65% del colectivo (con el convenio para el sector de la construcción y obras públicas, de aplicación a **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** a la cabeza)

En estos casos, las mujeres cobran un 14,7% menos de media por hora trabajada, “brecha” que baja bastante cuando hay lo que se considera “paridad” (que se queda en el 8,4%, disminuyendo pero sin llegar a “cerrarse”) situándose entre ambos supuestos las ocupaciones “feminizadas” en las que las mujeres perciben unas remuneraciones un 11,1% inferiores.

Al medir la brecha salarial por hora, la diferencia entre las remuneraciones segregadas por sexo se reduce, demostrando el bruto del sueldo anual que las mujeres cobran según los últimos datos disponibles un 22,3% menos que los hombres por hora.

En esta diferencia bruta de más del 22% en la renta salarial anual hay factores que influyen como el número de horas trabajadas y es que muchas más mujeres que hombres tienen

empleos de jornada parcial, si bien en **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** las tres trabajadoras están vinculadas a la empresa mediante contratos indefinidos a jornada completa.

Otro factor a tener en cuenta en las profesiones y las ocupaciones “masculinizadas” es que hay casos en que los propios convenios colectivos generan situaciones que suponen discriminaciones “de facto”.

Es un hecho cierto que para lograr disminuir e incluso erradicar las diferencias salariales entre sexos, sería recomendable, entre otras medidas, reducir al máximo la segregación de género que presentan las ocupaciones en la economía, orientando a las personas hacia su carrera profesional y futura ocupación en base a sus capacidades y no por el género con el que se identifican en la sociedad, circunstancia que es tenida muy en cuenta por **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** en la línea del compromiso de la empresa con la no discriminación al que hacíamos referencia en el primer párrafo.

5.- Complementando a la medida anterior, la organización **sistematiza la información y el análisis estadístico periódicamente** (frecuencia anual) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos, controlando las diferencias salariales en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres incidiendo en complementos, variables o tipologías de contratos (por ejemplo la contratación a tiempo parcial frente a la contratación a tiempo completo). El objetivo es orientar la política salarial de la manera más equitativa identificando situaciones de discriminación por razón de sexo que no siendo estrictamente salariales, sí pudieran ser de otro tipo.

6.- **Estos resultados de los análisis estadísticos de las retribuciones reales son compartidos por la empresa con la plantilla** (con las debidas cautelas en la medida en que haya otras ramas jurídicas que puedan verse afectadas). La apuesta por la transparencia, además de generar confianza en todas las trabajadoras contribuye a identificar y profundizar en las causas de las posibles desigualdades salariales, garantizando una mejora continua en el sistema retributivo.

7.- La empresa desarrolla y actualiza su **sistema de retribución** de un modo **participativo**, desde tres puntos de vista:

- Bajo la iniciativa “expositiva” de las personas expertas en retribución e igualdad dentro de la empresa.
- Las trabajadoras participan de en la negociación/determinación de los salarios.
- Las personas que desempeñan los distintos puestos de trabajo (como ha sido tradicional) siguen participando en la definición de su descripción y valoración, pero no (como venía siendo) de manera exclusiva.

Con esta triple participación la empresa se asegura de:

- Que las valoraciones se realicen de modo “neutro” (frente a la tendencia habitual de que quien ha venido describiendo los puestos hayan sido exclusivamente las personas que los desempeñaban)
- Que las trabajadoras sean partícipes de la elaboración del sistema retributivo, lo que implica “democratizarlo” y comprenderlo.

8 -Teniendo en cuenta los **principales elementos que intervienen en la brecha salarial** (entre otros edad, modalidad contractual, tipo de jornada, segregación ocupacional) **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** actúa de la manera siguiente:

- **Edad:** Precisamente por tratarse de una empresa integrada por trabajadoras, las interrupciones de la vida profesional de las mujeres no tienen influencia en la remuneración que se registra en los diferentes tramos de edad, del mismo modo que la conflictiva “década de los 30” (periodo que coincide principalmente con la maternidad) en la que el salario de las mujeres aumenta muy poco en relación a la entrada al mercado laboral, remarcándose las diferencias salariales con los hombres, aquí no se producen.
- **Modalidad contractual:** El tipo de contrato es una de las variables más influyentes a la hora de analizar la brecha salarial pero en **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** al estar vinculadas todas las trabajadoras mediante contrato indefinido esta situación que en términos generales se vincula con el hecho de que sean las mujeres quienes asumen principalmente las tareas de cuidados, a menores, personas mayores y personas dependientes.
- **Tipo de jornada:** En términos generales, el menor salario de las mujeres respecto de los hombres entre los segmentos de población que presentan una menor ganancia salarial se debe a la mayor presencia de la jornada a tiempo parcial entre las mujeres, circunstancia que no se da en **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.**
- **Segregación ocupacional:** También el sector de actividad en el cual se trabaja determina el salario. Mujeres y hombres no están presentes en los distintos sectores con la misma intensidad y de hecho en construcción (convenio colectivo de aplicación a **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** su presencia no supera el 30%)

9.- Actuaciones sobre las causas de la desigualdad de género con las que EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U. se encuentra comprometida:

A la vista de que la desigualdad salarial es resultado del conjunto de desigualdades que existen en las distintas esferas del ámbito laboral entre mujeres y hombres, para trabajar en su desaparición **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** va al origen de esas desigualdades, para así evitar seguir reproduciendo concepciones discriminatorias que influyen directamente en la igualdad retributiva.

La estrategia a seguir contempla los factores “a priori” que tienen que ver con la permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género (conscientes e inconscientes) que actúan globalmente y que recortan las oportunidades concretas de las mujeres en todos los órdenes de la vida, y los factores “a posteriori”, que tienen que ver con la ubicación ya determinada de cada trabajadora en su puesto de trabajo.

Por lo tanto, para luchar contra estas situaciones desde el origen en materia de empleo **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.:**

- Prioriza el empleo de las mujeres así como calidad del mismo, reduciendo la precariedad, la temporalidad y la parcialidad.
- Evita la segregación ocupacional que marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas, definición o aplicación de responsabilidades, requisitos formativos, capacidades y distribución de funciones (elementos todos ellos que convierten a algunos oficios, ocupaciones o profesiones en contenedores de la discriminación).
- Acaba con la segregación vertical que incide en la presencia de mujeres en los puestos y categorías más bajos vinculados con una menor remuneración.
- Fomenta la corresponsabilidad así como garantiza la aplicación de acciones positivas dentro de estos procesos.

- Desarrolla políticas de igualdad basadas en la responsabilidad familiar estableciendo un verdadero reparto equilibrado de las mismas, destruyendo la falsa concepción social de que la conciliación es un problema sólo de mujeres.
- Facilita la reivindicación de una retribución salarial igualitaria.

Partiendo de que toda brecha salarial es discriminatoria, de que la desigual inserción laboral determina desigualdad salarial, de que no se puede corregir la desigualdad salarial sin acabar con la desigualdad laboral y social, el cambio de modelo social protagonizado por empresas como **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** contribuye a facilitar la aprobación de las reformas legales precisas que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, y que actúen sobre:

- Segregación educacional y profesional.
- Acceso al empleo y contratación
- Clasificación profesional, valoración no sexista de los puestos de trabajo, con especial atención a los ocupados mayoritariamente por mujeres, definición del concepto de igual valor dotándolo de transparencia y seguridad jurídica; obligación legal de revisar anualmente las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- Promociones y ascensos.
- Formación profesional.

10.- Respecto del **Plan de Igualdad**:

EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U. parte del **compromiso por parte de la dirección de la empresa**, de iniciar la elaboración y la negociación de un plan de igualdad, y de garantizar su aplicación efectiva, plasmada en un documento que se comunicó a las trabajadoras (la implicación de todas las partes como vehículo para el éxito)

A.- Creación de la comisión de igualdad:

Formada por personas con capacidad de decisión dentro de la empresa que tiene entre sus competencias, contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad.

Aquí se sigue lo recogido en la Ley de Igualdad, que da relevancia al papel de la representación de las trabajadoras en la implantación de un plan de igualdad, estableciendo que para su elaboración, es conveniente que se constituya una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.

Esta comisión, además, está compuesta por mujeres (las trabajadoras) y un hombre (el socio) al tratarse de una situación que interesa a la totalidad de la plantilla.

También se cumple con la recomendación de que la representación de la empresa recaiga sobre personas que ocupen puestos de alta responsabilidad (en este caso el socio) y con capacidad de decisión.

Por otra parte, las personas representantes de la plantilla integradas en esta comisión deberían ser, preferentemente, personas comprometidas con la igualdad de oportunidades.

Las funciones principales de la comisión de igualdad entre otras, son:

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y en su caso, los hombres.
2. Aprobar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.

3. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
4. Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Además, una vez puesto en marcha el plan, la Ley de Igualdad establece que las trabajadoras deberán ser informadas sobre la aplicación del derecho de igualdad en la empresa (*“recibir información al menos anualmente sobre la aplicación del derecho de igualdad de mujeres y hombres: datos desagregados por sexo en los diferentes niveles profesionales así como sobre las medidas o planes de igualdad que se hayan adoptado”* y a *“colaborar con la dirección de la empresa en la puesta en marcha de medidas de conciliación”*).

B.- Diagnóstico:

El diagnóstico consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis y publicación de los mismos.

El diagnóstico nos va a permitir conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas así como rediseñar el plan de igualdad realista y adaptado a la verdadera situación de la empresa.

En el diagnóstico participan tanto las trabajadoras (debidamente informadas) como el representante de la empresa para establecer criterios comunes sobre los que actuar posteriormente y una vez realizado se podrán establecer los objetivos que, en materia de igualdad y no discriminación sea necesario alcanzar en la empresa, siendo los objetivos principales del diagnóstico:

- Identificar las, en su caso, prácticas susceptibles ser calificadas como discriminatorias que se dan en las empresas, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.
- Demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en la empresa para corregir las situaciones de desigualdad entre las mujeres.
- Constituye un punto de referencia para seguir analizando la evolución de la empresa en materia de igualdad.

Para llevarlo a cabo, se analizan por un lado las **características de la plantilla “desagregadas”** (sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada, etc.) y por otro **las políticas y gestión de recursos humanos** en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc.

Para ello, se recopila toda la documentación de la empresa, desde el convenio colectivo de aplicación (construcción de edificios y obras públicas de Valladolid) y otros documentos internos de la empresa (memorias internas, planes de formación, ofertas de empleo, página Web, etc.) así como datos estadísticos de la empresa, organigrama, censo, etc.

Este diagnóstico se proporciona a la comisión de igualdad para que en su caso, lo apruebe.

C:- Propuestas de medidas y negociación:

Una vez identificados los objetivos, corresponde a la comisión de igualdad la propuesta de medidas y actuaciones concretas a desarrollar para cumplir los objetivos, así como su negociación sometiendo cada acción que se apruebe a las siguientes preguntas:

- **¿Qué objetivos satisface?** Determina la relevancia de cada medida.

- **¿A quiénes va dirigida?** Establece las personas destinatarias de los beneficios derivados de la implantación de la medida.
- **¿Quién va a ser responsable de su implantación?** Se debe concretar qué persona o departamento va a encargarse de implantar una medida en concreto.
- **¿Qué métodos y recursos se van a necesitar?** Para cada medida será necesario establecer los medios o recursos necesarios para su puesta en marcha, tanto materiales como, en su caso, económicos.
- **¿Cuándo y durante cuánto tiempo se va a aplicar?** Establece la calendarización de la medida, en qué momento se va a poner en marcha y durante cuánto tiempo se va a llevar a cabo.
- **¿Qué criterios se utilizarán para su seguimiento y evaluación?** Para poder llevar a cabo el posterior seguimiento del plan, se concretarán los indicadores, cualitativos y cuantitativos, que permitan conocer la evolución y el impacto de las medidas implantadas.

D.- Implantación:

En esta fase han de ejecutarse las diversas medidas recogidas en el plan, siendo necesario que previamente se comunique a toda la plantilla la existencia del plan y de las acciones que lo conforman.

Se ejecutarán las acciones previstas, intentando asegurarse de que se cumplan los objetivos que se han planteado proporcionando información detallada, clara y precisa, acerca de los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas con la finalidad de lograr un uso correcto de las diversas acciones del plan de igualdad.

E.- Seguimiento y evaluación:

EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U. no entiende etapa del seguimiento y evaluación como un proceso secundario dentro del Plan de Igualdad, sino que forma parte del diseño inicial.

Periódicamente controla que el plan de igualdad propuesto sea aplicable a la empresa, si los objetivos que recoge son los adecuados y si las acciones son coherentes con éstos. También se evalúan los recursos asignados y la puesta en marcha de las acciones y finalmente será necesario revisar si las acciones previstas se han realizado dentro del calendario, si la infraestructura es la adecuada, o si se ajusta al presupuesto establecido así como el grado de satisfacción de las destinatarias (entre otras cuestiones).

El **seguimiento** del plan consiste en la observación continuada de las actuaciones mediante la recogida sistemática de información con la finalidad de conocer cómo va su implantación y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el plan de igualdad. En suma consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

La **evaluación** en cambio tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de las mismas, de forma que sea de utilidad para tomar decisiones..

Deviene imprescindible que el seguimiento y evaluación se vean completados por un proceso de **análisis y comprobación de resultados** sobre la eficacia de las acciones acordadas y emprendidas, imprescindible para el éxito de su desarrollo.

En el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, podemos plantearnos nuevos objetivos y fijarnos nuevas metas de cara al futuro, y si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación sirven para que **EL ESPACIO SE PIENSA S.L.U.** vuelva a enfocar los objetivos y planes de acción trazados o para que pueda definir nuevas estrategias tendentes a implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados.

El sistema de seguimiento y evaluación nos posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas y por ello este sistema tiene sentido en la medida en que sirve para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas, y ha de ser sistemático: el seguimiento y la evaluación se realizan a través de un sistema de indicadores que deben establecerse **con carácter previo, durante el proceso de elaboración del plan.**

Fdo. Guillermo Ortega Hortiguela

