

SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN CASTILLA Y LEÓN. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Ponce Olmedo, Fernanda Gabriela

Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género
Departamento de Derecho Público General
Universidad de Salamanca
fernandagabrielaponce@gmail.com
Directora: María Luisa Martín Hernández

Resumen

La presente investigación en curso versó en la implantación de los Planes de Igualdad, establecido por la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007 (LOI), en la empresa castellano y leonesa, con el fin de evaluar tanto los resultados obtenidos a través de dicha imposición legal.

Los Planes de Igualdad son una figura jurídica propuesta por la LOI, cuyo fin principal es garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades dentro de las empresas. Se establece así, la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de implantar un Plan de Igualdad, que consta de la negociación de las medidas igualdad con los representantes de los trabajadores y empresarios para garantizar la igualdad dentro del ámbito laboral.

El objetivo principal de es ésta investigación es contabilizar las empresas que hasta julio de 2011 tenían implantado un Plan de Igualdad, con domicilio social en Castilla y León, y evaluar las medidas adoptadas en cada uno de ellos.

Palabras Claves: Planes de Igualdad, Ley Orgánica 3/2007, Igualdad, Domicilio Social, Empresa y Castilla y León.

Introducción

Tras más de cuatro años de vigencia de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, existen todavía muchos asuntos pendientes en esta materia.

La presente investigación pretende arrojar luz sobre uno de los sectores más afectados por la desigualdad entre mujeres y hombres, el sector laboral, que es por excelencia, liderado por el hombre, y aunque la mujer ha ganado terreno sigue estando en inferioridad de condiciones con respecto al sexo masculino.

El mercado laboral es el escenario donde se materializa con mayor fuerza la discriminación contra la mujer. Dicha discriminación se puede identificar en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, la promoción y la formación, en la prevención de los riesgos laborales, en la ordenación del tiempo de trabajo, y en la retribución.

Los indicadores que dan cuenta de las desigualdades, en las áreas mencionadas anteriormente son, entre otros: la brecha salarial, la tasa de paro y actividad, el porcentaje de contratos temporales, etc.

Según el Informe “La Brecha Salarial” de 2009¹, la brecha salarial en España registra el mayor descenso de los últimos cinco años, pasando del 25,6 al 22% en ganancia media anual y del 19 al 16% en ganancia media por hora trabajada. España se encuentra en una posición positiva respecto a la media de la brecha salarial de la UE, que, según datos provisionales de Eurostat, fue de un 18% en 2008.

En el IV Trimestre de 2011, en Castilla y León la Tasa de Actividad femenina alcanza el 47,46% y la masculina el 62,85%². La Tasa de Paro femenina es del 19,16%, por debajo de la Tasa de Paro femenino en España que es del 23,32% y la Tasa de Paro masculina es de un 15,4 %, a diferencia de las Tasa de Paro Masculina en España, que es de un 22,46%.

La Investigación se centra en la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas y su consiguiente análisis, con el fin de establecer un diagnóstico sobre la situación en Castilla y León.

En primer lugar se localiza a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores que tengan en marcha su correspondiente Plan de Igualdad, y en segundo lugar se accede a esos planes con el objetivo de analizar las iniciativas de las empresas que permitan, efectivamente, reducir la desigualdad en el ámbito laboral, en los que se tendrán en cuenta, cuestiones como: el acceso al empleo, promoción y

¹ MINISTERIO DE IGUALDAD Y MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. La Brecha Salarial: Realidades y Desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, España, 2009. Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. 2010.

² JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS. Encuesta de Población Activa 2011. Junta de Castilla y León. Castilla y León, 2011.

formación profesional, clasificación profesional y sistemas retributivos, conciliación de la vida laboral y familiar e instrumentos de promoción de la igualdad.

Justificación

El tema de investigación, “Situación de los Planes de Igualdad en Castilla y León. La Responsabilidad Social de las empresas y el papel de la negociación colectiva”, todavía no ha sido investigado, por diferentes razones, entre otras, porque la investigación de género necesita de mayor divulgación, y otra razón, es la juventud de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Hasta el momento, existen estudios sobre los Planes de Igualdad, para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, que son de carácter descriptivo, como por ejemplo es el de Gemma Fabregat Monfort, “Los Planes de Igualdad como obligación empresarial”, donde se hace una análisis de la LOI.

Además existen diversos artículos³ sobre la creación de ésta nueva figura jurídica, establecida por la mencionada ley, pero en ningún caso se ha planteado investigar sobre el impacto y respuesta que han tenido las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en relación a la obligación legal de implantar un Plan de Igualdad y cuál ha sido el papel de la negociación colectiva en este tema.

La importancia de ofrecer una nueva perspectiva de análisis, responde a la necesidad de que en Castilla y León, se debe tener conocimiento de cuál es el compromiso de los empresarios con el fomento del principio de igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres, ya que, de ésta manera se podrán establecer las bases para generar nuevas políticas públicas que respondan a las necesidades de los empresarios y los trabajadores, y así hacer frente a su compromiso con la Igualdad.

En las relaciones laborales, la empresa y el mercado laboral, son los lugares donde se debe luchar con mayor fuerza para que la igualdad se haga efectiva⁴ para mujeres y hombres, ya que, es el espacio donde mayores desigualdades por razón de sexos se pueden reconocer y que perjudican mayormente a la mujer.

³ Entre los artículos que tratan el tema de los Planes de Igualdad, se podrían destacar el artículo “Los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas españolas” de BOLTAINA BOSCH en 2008. Y “La Función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en la Empresa” de PÉREZ DEL RÍO en 2007.

⁴ En el artículo 14 de la Constitución Española se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, entendido como principio de igualdad formal, y en el artículo 9.2 se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos sea real y efectiva, entendido como principio de igualdad material, es decir, el principio de igualdad formal atañe a que las normas jurídicas no establezcan discriminación entre los ciudadanos y el principio de igualdad material hace referencia a tomar iniciativas concretas para que la igualdad entre los ciudadanos sea un hecho tangible.

En la actualidad son los sindicatos, mayoritariamente, los que generan estadísticas sobre los Planes de Igualdad implantados a nivel nacional⁵. Castilla y León carece de un estudio de este tipo, y que además incorpore una análisis social de su situación.

Se debe tener en cuenta, también, que la Comunidad Autónoma de Castilla y León, antes de la existencia de la LOI, ya había aprobado, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, en la que se incluye, entre otras cuestiones, estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La lucha por la Igualdad en general y en el ámbito laboral, en particular, es de vital importancia, para conformarnos como una sociedad justa, en el que mujeres y hombres tenga las mismas oportunidades, así como el mismo trato. Lucha que hará que generaciones venideras disfruten de sus derechos en igualdad de condiciones.

Objetivos

General

-Ofrecer un diagnóstico sobre el compromiso de los empresarios castellano y leoneses con la Igualdad de Oportunidades.

Específicos

-Identificar el número de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en Castilla y León que tiene un Plan de Igualdad en marcha.

-Acceder los Planes de Igualdad implantados para su consiguiente evaluación.

Hipótesis

-Las empresas castellano y leonesas no están comprometidas con el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

-La implantación de los Planes de Igualdad no es prioritario para las empresas de Castilla y León.

Metodología

La metodología que se describe a continuación es la utilizada, sobre todo, para el trabajo de campo.

La característica fundamental de la metodología de la investigación es que interdisciplinar, es decir, va a combinar contenido jurídico con contenido sociológico.

Con respecto al contenido Jurídico, lo que se hace es un análisis de la regulación de la Ley 3/2007 sobre los Planes de Igualdad y se utilizan fuentes secundarias que abordan el tema.

⁵ Un ejemplo de informe, es el elaborado por el Observatorio de Igualdad de Género de la Fundación Sindical de Estudios 8 de Marzo de Comisiones Obreras, llamado Planes de Igualdad en las empresas, publicado en 2011.

En relación al contenido Sociológico, lo que se hace, es un trabajo de campo, que intenta verificar el cumplimiento de la LOI. A continuación se describe la metodología que se ha utilizado en el trabajo de campo:

Por un lado, se vale de metodología cuantitativa, teniendo como punto de partida la Ley 3/2007, artículo 45.2, en el que se determina, qué empresas están obligadas a implantar un Plan de Igualdad. Por otro lado, se cuenta con metodología cualitativa, para ofrecer los elementos subjetivos de la información obtenida con las técnicas cuantitativas.

En cuanto a la metodología cuantitativa, es la que nos permite medir lo que se está haciendo en las empresas, con respecto a los Planes de Igualdad, concretamente se harán encuestas telefónicas.

La base de datos que ha sido utilizada para ésta de investigación es la proporcionada por la Cámara de Comercio e Industria de la provincia de Salamanca, cuyos filtros principales fueron las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores con domicilio social en Castilla y León. La razón del domicilio social en dicha comunidad autónoma tiene como objetivo principal el ofrecer la realidad social de los Planes de Igualdad que han sido negociados en el presente territorio, ya que, existen Planes de Igualdad que han sido negociados a nivel estatal, que es el caso de las empresas multinacionales.

Sin embargo, una aproximación cuantitativa al objeto en cuestión, no es suficiente para sacar conclusiones fiables, por lo que se pone en marcha metodología cualitativa, que consta de análisis de contenido, en concreto, se obtienen y evalúan los Planes de Igualdad de las empresas que los hayan implantado.

El trabajo de campo se ha dividido en tres partes:

En primer lugar, se ha hecho el trabajo exploratorio para la localización de la muestra.

En segundo lugar se realizó una encuesta telefónica a las empresas que forme parte de la muestra extraída de la población total.

Y en tercer lugar se ha hecho la recogida documental. Se ha obtenido los Planes de Igualdad implantados en las empresas de la muestra. Esta última parte, ha sido fundamental para evaluar las medidas que están siendo adoptadas en las empresas que tiene implementado un Plan de Igualdad, lo que ha permitido evaluar si realmente se está trabajando para la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres dentro de la empresa castellano y leonesa.

Planes de Igualdad

En el artículo 45: Elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad, de la LOI, se expone:

La obligación de las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que

deberán, negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración de Planes de Igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Es a partir del descripto artículo 45, y en concreto, del apartado 2, donde se especifica la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores a implantar un Plan de Igualdad, y es de donde partirá la investigación propuesta.

Resultados por Provincia

A Julio de 2011 en Castilla y León, las empresas de más de doscientos trabajadores con la obligación legal de implantar un Plan de Igualdad según lo establecido por la Ley de Igualdad 3/2007, en su artículo 45.2, son *72 entidades*.

Valladolid, concentra la mayor cantidad de empresas con un 33%, seguida de Burgos con un 19%, Salamanca con 16%, León con 12%, Soria con 5,5 %, Palencia 4, 1%, Ávila 4,1%, Segovia 4,1% y Zamora con un 0% de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

Ávila:

El 66 % de las empresas, obligadas legalmente, tienen actualmente implantado un Plan de Igualdad:

Caja de Ahorros y Monte piedad de Ávila ha comunicado que tienen un Plan de Igualdad, al que no se puede tener acceso, ya que, el mismo está en proceso de revisión debido a la fusión de seis cajas de ahorro.

Carmen Deza Limpiezas Brillo S.L. confirma que tienen implantado el Plan de Igualdad, aprobado el 12 de mayo de 2009, al que se ha podido tener acceso, por lo que ha sido facilitado por correo electrónico.

Burgos:

De las empresas con obligación de tener Plan de Igualdad, sólo lo tiene en vigor un 35%, es decir, de las catorce empresas sólo 5 estaría cumpliendo la ley, al menos, desde el aspecto formal.

Caja de Ahorros y Monte de Piedad del Circulo Cato, manifiesta tener implantado el Plan de Igualdad correspondiente, aunque no se ha podido acceder a ese documento, debido a que sólo se pone a disposición de órganos oficiales.

Grupo Amcor Flexibles Hispania S.L, dispone de Plan de Igualdad, pero no está disponible, ya que, atraviesa un proceso de actualización, debido al cambio de razón social, que actualmente sería Tobepal S.L.

Industrias del Ubierna S.A, actualmente tendrían implantado el Plan de Igualdad, aunque el personal de Recursos Humanos se ha negado a facilitarnos dicho documento.

Pascual Hermanos S.L, también poseen Plan de Igualdad pero la política de la empresa impide que se puede tener acceso al mismo.

Nuclenor S.A, tiene Plan de Igualdad, que ha sido facilitado por el área de Recursos Humanos de la empresa.

León:

De las nueve empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en esta provincia, sólo una tiene Plan Igualdad en marcha, es decir, 89 % de las empresa no tiene Plan, excepto Caja España de Inversiones C.A.Y.M.P-Caja Duero, que están en proceso de elaboración del mismo.

Telemark Spain SL, nos ha confirmado que tiene implando el Plan de Igualdad, aunque no se ha podido tener acceso al mismo.

Palencia:

En esta provincia, el 33 % de las empresas tienen en vigor el Plan de Igualdad, es decir, una de las tres empresas, y una de las dos de las restantes lo tendría en proceso de elaboración (Seda Solubles S.L).

Galletas Gullon S.A, ha confirmado telefónicamente que tiene implantado el Plan de Igualdad pertinente, pero está en proceso de actualización por el Comité de empresa. Por el momento no se podría acceder a él, ya que, está en proceso de revisión con las centrales sindicales. Se nos ha proporcionado un documento que resumen las medidas que contiene dicho Plan para la acreditación Óptima de la Junta de Castilla y León.

Segovia:

En esta provincia, de las tres empresas obligadas a implantar el Plan de Igualdad correspondiente, sólo dos lo han hecho actualmente, es decir, el 66% de las empresas.

Una de ellas es Ontex Peninsula S.A, que cuenta con el premio óptima, pero al que no se ha podido acceder debido a políticas de privacidad de la empresa.

SGD Granja Vidriería S.L, también tienen en marcha su Plan de Igualdad, que se nos ha sido facilitado digitalmente.

Soria:

De las cuatro empresas existentes en Soria con más de doscientos cincuenta trabajadores, sólo una dispone de Plan de Igualdad, HUF España S.A. Actualmente en esta provincia el 75% de las empresas están incumpliendo la Ley 3/2007. HUF España S.A, no nos ha proporcionado su Plan de Igualdad.

Valladolid:

De las veinticuatro empresas de ésta provincia, que tienen la obligación por ley, el tener implando un Plan de Igualdad, sólo lo tienen un 25%. Si sólo contamos con el sector privado, el resultado es aún más negativo, ya que, sólo estaría cumpliendo con la ley el 21% de las empresas.

Entre las empresas que tienen un Plan de Igualdad contamos con: Construcciones y Obras Llorente, Forsel Grupo Norte Empresa Trabajo Temporal S.A, Grupo Lice Asprona S.L, Limpiezas Anton S.L, y la Universidad de Valladolid.

Salamanca:

Tomando en cuenta las empresas tanto del sector privado y el sector público, como se ha hecho en todas las provincias, que tienen su domicilio social en Salamanca, solo una empresa tiene implantado el Plan de Igualdad correspondiente, la Universidad de Salamanca. Por lo tanto, el 91,7 % de las empresas de más doscientos cincuenta trabajadores que tienen domicilio social en la provincia están al margen de la Ley de igualdad 3/2007.

En el cuadro comparativo, que se presenta a continuación, observamos las áreas en las que se han centrado las medidas de acción de los Planes de Igualdad analizados en ésta investigación

Cuadro Comparativo de Planes de Igualdad por Empresas								
Áreas de Intervención	Provincias							
	Ávila	Burgos	Palencia	Segovia	Valladolid	Salamanca		
	Carmen Deza Limpiezas Brillo	Nuclenor	Galletas Gullon	SGD Granja Vidriería S.L	Universidad de Valladolid	Universidad de Salamanca	Enusa, Industrias Avanzadas	PAS. Pavimentos Asfálticos Salamanca
Acceso al empleo	X	X	X	X		X	X	X
Clasificación profesional	X	X				X		X
Promoción	X	X		X		X	X	X
Formación		X	X	X		X	X	X
Retribuciones		X		X			X	
Ordenación del tiempo de trabajo (Conciliación)	X	X	X	X		X	X	X
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	X	X		X		X	X	X
Comunicación, Difusión, Sensibilización	X		X	X	X	X	X	X
Introducción explícita de la Perspectiva de Género		X			X	X		
Violencia de Género				X		X	X	
Específicas de protección del embarazo y la maternidad							X	

Las áreas de actuación que más se repiten son las del acceso al empleo, promoción, formación, comunicación y difusión, y conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En ninguno de los casos ha habido un Plan que contemple todas las áreas de intervención expuestas en el cuadro comparativo.

El Plan de Igualdad, más completo de los analizados, es el de la Universidad de Salamanca, que es el único que ha aportado datos sobre la situación de la universidad y en función de ello se han diseñado las medidas de intervención.

La falta de diagnóstico de la situación en los documentos de los Planes de Igualdad han impedido hacer una evaluación completa de las medidas que se exponen en cada uno de ellos. El diagnóstico es la pieza fundamental para justificar el porqué de las medidas diseñadas.

Otro de los importantes vacíos es la falta de las medidas para prevenir y erradicar la violencia de género en el ámbito laboral, así como medidas específicas de protección del embarazo y la maternidad. En el caso de la protección de las víctimas de violencia de género, se recogen los derechos legales de las mismas como medidas de actuación, con lo cual, el aporte en este tema, por parte de las empresas, es totalmente nulo.

La incorporación de la perspectiva de género como elemento transversal, sólo se contempla en tres Planes de Igualdad, que por el contrario debería ser un hecho indiscutible en todos ellos.

El problema más importante de los Planes de Igualdad analizados es que las medidas diseñadas, en el 90% de los casos, son meras declaraciones de buenas prácticas que como medidas de intervención son inconsistentes.

Castilla y León

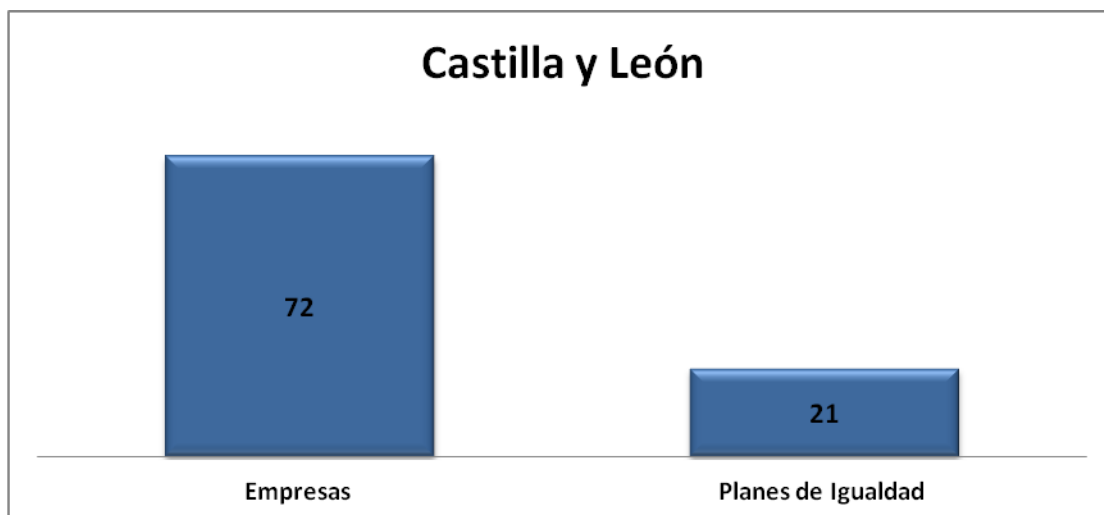
Según los resultados obtenidos, Castilla y León, no presentaría un buen panorama, con respecto a la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores a implantar un Plan de Igualdad. De las 72 empresas encuestadas sólo 21 tienen en marcha un Plan de Igualdad, es decir, el 29 %. El 71 % de centros empresariales restantes, a más de 4 años de la aprobación de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no han cumplido su obligación legal.

En las encuestas realizadas, la información sobre la existencia o no en la empresa de un Plan de Igualdad, está focalizada en los departamentos de RR.HH, y dentro de los mismos, en determinadas personas que se ocupan del tema. Por lo tanto, el objetivo principal, de difusión y comunicación, para poner en marcha el Plan de Igualdad, si existiera, no se está cumpliendo, y tampoco las pautas legales de su realización y puesta en ejercicio.

Es imprescindible señalar, que el contacto con las personas encargadas de facilitarnos la información, sobre la situación de la entidad, ha sido difícil, ya que, tampoco han mostrado demasiado interés en colaborar con la investigación. En muchos casos, se ha percibido una cierta reticencia, al plantear el tema de investigación. La falta de

colaboración, se ha corroborado con la negativa, por parte de las empresas, de facilitarnos el Plan de Igualdad, en los casos de que lo tuvieran en marcha.

La conclusión sobre los Planes de Igualdad, en sí, es que, en la mayoría de los casos, son meros trámites, que no tienen repercusión alguna en los trabajadores a los que atañe el Plan de Igualdad.



Conclusiones

a- La primera conclusión global, en función de la información obtenida, y los análisis realizados en la primera fase de investigación, es que la puesta en marcha de los Planes de Igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en Castilla y León no es una prioridad para el tejido empresarial.

Existe una falta de compromiso explícito con el principio de Igualdad de trato y oportunidades y consecuentemente con la Ley Orgánica 3/2007.

Con los resultados alcanzados se podría dar respuesta, al menos parcialmente, al título de la presente investigación, y concluir que la eficacia de la Ley de Igualdad, en lo que respecta a los Planes de Igualdad en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, es muy débil, ya que, sólo una cuarta parte del sector empresarial estaría cumpliendo con la ley.

b- La segunda conclusión es que la falta de compromiso y de cumplimiento legal se está dando en una doble dirección, por un lado por parte de las empresas que no cumplen con la ley, y por otro lado, por los organismos encargados de establecer los mecanismos de control y vigilancia correspondientes, para hacer efectiva la LOI.

Existe una penalización para aquellas empresas que no cumple con la obligación de implantar el Plan de Igualdad que se desconoce por parte de los empresarios. La escases de los Planes de Igualdad, puede ser consecuencia de la falta de control y vigilancia de los organismos competentes.

c- Consta la necesidad de concienciar a los empresarios en materia de igualdad, y de que las medidas adoptadas sean consensuadas con los representantes de los trabajadores. En la mayoría de los casos encontramos en los Planes de Igualdad simplemente la declaración de buenas prácticas más que acciones de intervención para garantizar la igualdad de los trabajadores.

d- Es importante señalar la necesidad de diagnosticar la situación de las empresas para desarrollar Planes de Igualdad efectivos, ya que, en la mayoría analizados, no se incluyen los resultados del diagnóstico, elemento principal para el diseño de acciones cubran las necesidades de las empresas.

e- Se verifica además, la falta de formación de las partes (empresarios y representantes de los trabajadores) que han negociado los Planes de Igualdad analizados, que impiden una elaboración eficaz de dichos planes.

f- La primera propuesta desde ésta investigación, con la información disponible, es en primer lugar, que el umbral de números de trabajadores para determinar cuáles son las empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad, se reduzca, ya que, a nivel estatal y autonómico, predomina la pequeña y mediana empresa. Con la reducción del umbral, en el volumen de la plantilla, se abarcaría una cantidad mayor de empresas, y por lo tanto, se incrementaría la obligación de incorporar en el tejido empresarial, los Planes de Igualdad.

No se debe olvidar, por supuesto, que a pesar de las obligaciones que dictamina el artículo 45.2 a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, también en la LOI en el artículo 45.1, se establece la obligación de adoptar medidas, aunque sea, de manera unilateral, por parte de los empresarios, a favor de la promoción de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en las empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores.

El hecho de proponer la reducción del umbral, tiene que ver, con que si se toman medidas, con el fin de fomentar la igualdad de trato y oportunidades, se haga bajo la figura jurídica del Plan de Igualdad, que exige unos mínimos para poder diseñarlo, lo cual sería más completo, que la toma de medidas aisladas.

La segunda propuesta, es que, desde la Inspección de Trabajo, se debería agudizar el compromiso de vigilancia hacia las empresas que no cumple los preceptos de la Ley Orgánica 3/2007, a través de la ampliación de recursos para este control.

Y la tercera propuesta, en función del análisis de las medidas tomadas en los Planes de Igualdad, a parte, de los recursos disponibles para el diseño y desarrollo de los mismos, se debería fomentar, desde los organismos públicos, la creación de cursos específicos de instauración y diseño de Planes de Igualdad para las empresas, con el fin de evitar que dichos planes no sean más que un declaración de buenas prácticas, sin conseguir ningún tipo de cambio en los centros de trabajo.

g- Después de haber finalizado ésta investigación, un segundo paso para completar y ampliar la misma, y verificar, con mayor certeza, la eficacia de la Ley de Igualdad 3/2007, sería establecer un contacto directo con los representantes de los trabajadores

para conocer cuál es el papel que está desempeñando la negociación colectiva en este tema en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Bibliografía

- MINISTERIO DE IGUALDAD Y MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. La Brecha Salarial: Realidades y Desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, España, 2009. Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. 2010.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS. Encuesta de Población Activa 2011. Junta de Castilla y León. Castilla y León, 2011.
- BOLTAINA BOSCH, X. “Los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas españolas”. CIES. Boletín N° 60. España. 2008.
- FABREGAT MONFORT. G. Los Planes de Igualdad como Obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Bormarzo. España. 2007.
- OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA FUNDACIÓN SINDICAL DE ESTUDIOS 8 DE MARZO. Informe Planes de Igualdad en las empresas. Comisiones Obreras. Madrid, 2011.

Normativa

- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. España. 2007.
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. 15ª ED. Tecnos. Madrid. 2008.