



## **FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO**

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN ESPAÑA.**

**ESTUDIO DE CASO: HERMANDAD FARMACÉUTICA DEL  
MEDITERRANEO S.C.L. (GRUPO HEFAME).**

AUTORA: ISABEL M<sup>a</sup> GIL ALBARRACÍN.

REALIZADO BAJO LA TUTELA DE LA PROFESORA: SUSANA MARTÍNEZ RODRÍGUEZ.

(CONVOCATORIA: JUNIO 2016).

## INDICE

1. RESUMEN. ....	1
2. INTRODUCCIÓN. ....	2
3. LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD LABORAL EN ESPAÑA. ....	3
3.1 ANTECEDENTES A LA LEY 3/2007. ....	3
3.2 LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES (L. O. 3/2007). ....	9
3.3 LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES MÁS ACTUALES. ....	14
4. PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. ....	16
4.1 MOMENTO PREVIO. ....	16
4.2 CONCEPTO Y FINALIDAD DE UN PLAN DE IGUALDAD. ....	16
4.3 FASES DEL PROCEDIMIENTO. ....	17
4.4 CONTENIDO. ....	20
4.4.1 El acceso al empleo. ....	21
4.4.2 Clasificación profesional. ....	22
4.4.3 Promoción y formación profesional. ....	23
4.4.4 Retribuciones. ....	23
4.4.5 Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar. ....	24
4.4.6 Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ....	25
4.5 OBJETIVOS Y DURACIÓN. ....	25
5. ESTUDIO DE CASO: GRUPO HEFAME. ....	26
5.1 HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA EMPRESA. ....	26
5.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD. ....	27
5.3 EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. ....	34
5.4 EL PLAN DE IGUALDAD 2013-2016. ....	37
6. PROPUESTA DE MEJORA. ....	42

7. CONCLUSIÓN.....	44
8. AGRADECIMIENTOS.....	46
9. BIBLIOGRAFÍA.....	46
10. ANEXOS .....	49
10.1 ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS. ....	49
10.2 ANEXO II: BOLETÍN CONVENIO COLECTIVO GRUPO HEFAME 2015-2016. ....	52

## **1. RESUMEN.**

El presente Trabajo Final de Grado desarrolla la evolución histórica de los planes de igualdad estatales, la legislación sobre conciliación de la vida laboral y familiar, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, también la conceptualización, contenido, finalidad y fases que debe de abarcar un plan de igualdad, de obligada implantación en las organizaciones de más de 250 empleados y empleadas. Una parte muy importante de este trabajo es el estudio de caso sobre Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo SCL (Grupo Hefame), una sociedad cooperativa fundada en el año 1951 en la Región de Murcia, con gran proyección nacional y que opera en el sector de la distribución de productos farmacéuticos. Es la primera empresa privada de la Región de Murcia con mayor volumen de facturación. Me centro en el contenido de su plan de igualdad durante el periodo 2013-2016, también desarrollo la evolución de las medidas de conciliación laboral y familiar que contiene su convenio colectivo, desde que en la organización comenzaron a interesarse sobre este tipo de medidas desde el año 2005 hasta 2015.

### **ABSTRACT.**

This paper develops the historical development of state plans of equality, the legislation on reconciling work and family life on equal opportunities between women and men, also the conceptualization, content and purpose of equality plan, this is of must implantation organizations in more than 250 male and female employees. A very important part of this work is the case study of Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo SCL (Hefame Group), a cooperative founded in 1951s in the Region of Murcia, with great national projection and operates in the distribution pharmaceuticals sector. It is the first private company in the Región of Murcia with the highest turnover. I focus on the content of their equality plan for the period 2013-2016, also the evolution of development measures reconciling work and family containing their collective agreement since the organization began to be interested in this measures since 2005 to 2015.

## 2. INTRODUCCIÓN.

*“He trabajado para que en este país los hombres encuentren a las mujeres en todas partes y no sólo donde vayan ellos a buscarlas”.*

Clara Campoamor.

Desde el principio de la humanidad las mujeres se han encontrado en una constante disputa por conseguir un lugar respetado al mismo nivel que los hombres, una continua lucha por la igualdad en todos los aspectos de la vida.

Los estudios sobre las condiciones que permitan superar la situación de subordinación social, política, de empleo, cultural, privada y económica de la mujer son recientes. Estas condiciones de desventaja respecto a los hombres en la que se ven sometidas las mujeres, se manifiesta de diferentes formas para las distintas sociedades. Ha cambiado con los años, pero en la sociedad actual se presenta mediante trabajos precarios, a tiempo parcial, diferencia salarial, división sexual del trabajo, violencia... por lo tanto nos situamos ante una tarea ardua y una lucha constante que continúa vigente hasta nuestros días.

En España las agrupaciones feministas junto con el Instituto de la Mujer, centran su objetivo en superar los obstáculos que le impiden llevar a la práctica la igualdad real y efectiva de oportunidades para mujeres y hombres, y velar por el cumplimiento de la igualdad formal, reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, en el artículo 4.2 del Estatuto de los trabajadores y en el principio de igualdad.

Decidí realizar mi Trabajo Final de Grado sobre la evolución de las políticas de igualdad, porque es un tema de gran actualidad y me resulta muy interesante profundizar en la materia: en primer lugar porque el sexo femenino representa aproximadamente el 50% de la población, y porque conseguir la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de justicia social y de derechos humanos, también por adentrarme en la historia de una empresa y poder conocer como lo llevan a cabo; y por último, en el ámbito de la legislación, la evolución y los logros conseguidos en la materia. Mediante el estudio de caso de la empresa con sede en la Región de Murcia llamada “Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo S. C. L.” (Grupo Hefame), analizaré tanto las políticas de conciliación laboral y familiar que se han implantado,

como también elaboraré un análisis sobre su plan de igualdad. El motivo por el que he escogido dicha empresa, es porque es un referente en cuanto a políticas de igualdad y conciliación, y ha ganado numerosos premios en este ámbito.

En cuanto a los conocimientos que manejo, provienen de mi interés por la igualdad de género, el feminismo, el respeto por la diversidad, y por las asignaturas que he estudiado en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, llamadas “Relaciones de género y trabajo” y “Análisis y evolución de las políticas sociolaborales” donde se desarrollaron contenidos relacionados con la igualdad de género, los planes de igualdad en las empresas y donde descubrí la figura del “Agente de igualdad”. Todo ello ha motivado mi interés profesional por profundizar sobre su contenido, ya que considero fundamental que se estudie en la universidad y se le dé a esta cuestión el valor que requiere en la sociedad. Como formación complementaria al trabajo, he tenido la oportunidad de realizar prácticas extracurriculares en el Departamento de Recursos Humanos del Hospital Universitario Virgen de la Arrixaca, donde he podido utilizar todos los conocimientos que he adquirido en la preparación del presente TFG, para realizar el diagnóstico de situación de la entidad, elaborar un informe con los resultados obtenidos y asesorar sobre las áreas de mejora.

### **3. LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD LABORAL EN ESPAÑA.**

#### **3.1 ANTECEDENTES A LA LEY 3/2007.**

Por la necesidad de encontrar la igualdad real de la mujer, durante el primer gobierno de Felipe González, nace el Instituto de la Mujer, mediante la Ley 16/1983 de 24 de octubre como un “organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, en base a los artículos 9.2 y 14 de la C. E, con la finalidad primordial de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social”.

Esto supuso el inicio de políticas para la igualdad de oportunidades que se sintetizaron en los sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (en adelante PIOM) creando un referente, sirviendo como instrumento integrador de las políticas de igualdad, señalando los objetivos que deben cumplir las empresas, y un seguimiento durante el periodo vigente.

En base a lo expuesto por Judith Astelarra<sup>1</sup>, el I Plan de Igualdad a nivel Estatal fue el de 1988-1990 (I PIOM), se realizó siguiendo “el modelo de los programas para la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Europea, y estableció el principio de la integración de España en el marco Europeo, tras su incorporación en 1986”.

Los objetivos del I PIOM eran definir, planificar y coordinar durante su periodo la política de igualdad del país. Estaba basado en cinco directivas: igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, igualdad de trato en cuanto al acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo; establecimiento de la igualdad en materia de seguridad social; la aplicación del principio de igualdad en el ejercicio de una actividad profesional independiente; concesión de permisos por razones de paternidad o de maternidad y la obligación a la inversión de la carga de la prueba.

Gran parte de los contenidos de este plan trata sobre las “modificaciones en el ámbito civil, financiero, penal, laboral...” dando estas medidas legislativas unos efectos limitados que no corrigieron la desigualdad de hecho.<sup>2</sup>

El encargado principal de impulsar, coordinar y realizar el seguimiento y evaluación del I PIOM fue el Consejo Rector del Instituto de la Mujer<sup>3</sup>; el Consejo de Ministros tuvo constancia de la existencia de él, aunque no fue aprobado por este organismo, pero los sucesivos planes si recibieron su aprobación.<sup>4</sup>

El II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1993-1995 (II PIOM), estableció la continuación del primer plan, basándose en las mismas líneas estratégicas de política integral, estructura horizontal e integración de las soluciones a los problemas específicos de las mujeres en las políticas generales del Gobierno y continuando en el contexto europeo de desarrollo del Tercer Programa de Acción

---

<sup>1</sup> ASTELARRA, J. (2005).”*Las políticas de igualdad de oportunidades en España: 1983-2000*”, *Veinte años de políticas de igualdad*, I. MORANT DEUSA, Ediciones Cátedra, Madrid, p. 179.

<sup>2</sup> GIL RUIZ, J. M. (1996). *Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos*. Ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada. Granada. P. 199.

<sup>3</sup> ASTELARRA, J. (2005).”*Las políticas de igualdad de oportunidades en España: 1983-2000*”, *Veinte años de políticas de igualdad*, I. MORANT DEUSA, Ediciones Cátedra, Madrid, p. 179-180.

<sup>4</sup> ASTELARRA, J. (2005).”*Las políticas de igualdad de oportunidades en España: 1983-2000*”, *Veinte años de políticas de igualdad*, I. MORANT DEUSA, Ediciones Cátedra, Madrid, p. 184.

Comunitaria a medio plazo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1991-1995). Los tres objetivos prioritarios a tratar fueron la “defensa del empleo de las mujeres, su cambio de imagen (medios de comunicación), y el avance de las mismas hacia puestos de responsabilidad.”<sup>5</sup>

La finalidad básica de este II PIOM según el Instituto de la Mujer, fue la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real, es decir, “la promoción y el desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo.”<sup>6</sup>

Y como señala Juana María Gil Ruíz<sup>7</sup>, haciendo referencia al II Plan, este ratificaba “la necesidad de adaptar el ordenamiento jurídico al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, incluyendo a los colectivos encargados de aplicar las leyes.”

El III PIOM (1997-2000) se desarrolló en el contexto del Cuarto Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000); proponía como objetivo general impulsar las políticas de igualdad de oportunidades, haciendo partícipe a las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad e introduciendo en la política la visión de la igualdad de condiciones; y como objetivos específicos: el desarrollo del principio de transversalidad (“mainstreaming”), “la incorporación de la iniciativa social a la acción política del gobierno” centrando su actuación en la igualdad de acceso a todos los procesos educativos, desarrollando un modelo que fomente los valores de igualdad, respecto a la salud en prevención sexual, asistencia, otros aspectos culturales y sociales; fomento de la incorporación de la mujer al mercado laboral y visualización de la aportación de las mujeres en el sector, el acceso de las mujeres a puestos de decisión y responsabilidad; concienciación de la opinión pública para

---

<sup>5</sup> ASTELARRA, J. (2005). “*Las políticas de igualdad de oportunidades en España: 1983-2000*”, *Veinte años de políticas de igualdad*, I. MORANT DEUSA, Ediciones Cátedra, Madrid, p. 180.

<sup>6</sup> Instituto de la mujer para la igualdad de oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Historia. Fecha de consulta: 5 de Octubre de 2015. <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

<sup>7</sup> GIL RUIZ, J. M. (1996). *Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos*. Ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada. Granada, p. 199.

fomentar una sociedad igualitaria; eliminación tanto en el ámbito privado como en el laboral , los malos tratos tanto físicos como psicológicos.<sup>8</sup>

“En este Plan se asumieron los compromisos adquiridos de la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing, así como las orientaciones del IV Programa de Acción Comunitario”.<sup>9</sup>

Durante la vigencia del III PIOM, se publicó una nueva Ley, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, se creó para promover la necesaria conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, siendo una condición vinculada a la nueva realidad social. Esta gran problemática debe tratarse mediante reformas legislativas y promoviendo servicios de política de familia para la atención a las personas.

La ley consta de una exposición de motivos, ocho capítulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición derogatoria, y dos disposiciones finales. Con ella se contempla la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y Comunitaria (Directivas del Consejo 92/85/CEE de 19 de octubre y 96/34/CE, del Consejo de 3 de junio) superando los niveles mínimos de protección previstos<sup>10</sup>. Introduce cambios legislativos en el ámbito laboral “para que las trabajadoras y trabajadores puedan participar en la vida familiar, trata de favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte a las posibilidades de acceso al empleo, las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres. Y se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia”<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup>ASTELARRA, J. (2005).”*Las políticas de igualdad de oportunidades en España: 1983-2000*”, *Veinte años de políticas de igualdad*, I. MORANT DEUSA, Ediciones Cátedra, Madrid, p. 183.

<sup>9</sup>Instituto de la mujer para la igualdad de oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Historia. Tercer Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006. Fecha de consulta: 1 de Octubre de 2015. (<http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>).

<sup>10</sup>Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Ley 39/1999. Exposición de motivos.

<sup>11</sup> Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Ley 39/1999. Exposición de motivos.

El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores respecto a permisos<sup>12</sup>, reducciones de jornada<sup>13</sup>, suspensiones de contrato<sup>14</sup> y excedencias<sup>15</sup> sobre maternidad, paternidad y el cuidado familiar, mejorando el contenido de la norma comunitaria, ajustándose a la realidad social. También se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas enfermas o mayores<sup>16</sup>.

La novedad que aporta es que facilita a los hombres el cuidado del hijo o hija desde el momento de su nacimiento, y concede a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute de hasta 10 semanas como máximo de las 16 semanas que le corresponde al permiso de maternidad, pudiendo disfrutar de estos permisos de forma simultánea y se amplía el permiso por maternidad en caso de parto múltiple, dos semanas más por cada hijo o hija<sup>17</sup>. El artículo séptimo declara expresamente nula la extinción del contrato de trabajo o el despido motivado por el embarazo, la solicitud o disfrute de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares<sup>18</sup>, dichas modificaciones han de realizarse al Estatuto de los trabajadores. Otra novedad que amplía es que no pueden tomarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo los casos de riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, el parto y la lactancia.

El capítulo dos modifica el RD Legislativo 2/1995 de la Ley de Procedimiento Laboral, con la que pretende garantizar el ejercicio libre de estos derechos en materia de

---

<sup>12</sup> Artículo primero. *Permisos retribuidos.*

<sup>13</sup> Artículo segundo. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

<sup>14</sup> Artículo tercero. *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.*

Artículo quinto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

Artículo sexto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.*

<sup>15</sup> Artículo cuarto. *Excedencia por cuidado de familiares.*

<sup>16</sup> Artículo 4 Ley 29/1999. *Excedencia por cuidado de familiares.*

<sup>17</sup> Artículo 5 Ley 29/1999. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

<sup>18</sup> Artículo 7 Ley 29/1999. *Extinción del contrato de trabajo.*

permisos de lactancia, reducciones de jornada por motivos familiares y extinción del contrato de trabajo<sup>19</sup>.

El capítulo tres modifica la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales, previene en los supuestos de maternidad<sup>20</sup>, en los que por motivos de salud de la madre o el feo, es necesario que se realice un cambio de puesto de trabajo o función y si no es posible, se declare a la trabajadora en situación de riesgo durante el embarazo. Este punto cabe destacarlo como novedoso e importante, puesto que cubre una laguna existente.

El capítulo cuatro modifica en RD Legislativo 1/1994 de la Ley General de la Seguridad Social, creando una nueva prestación<sup>21</sup>, con la finalidad de proteger la salud de las mujeres trabajadoras embarazadas, esta prestación es la de riesgo durante el embarazo<sup>22</sup>.

Como medida preventiva, el capítulo cinco establece reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad social por contingencias comunes<sup>23</sup>. Para que no recaigan los costes sociales de estos permisos sobre los empresarios y que ello tenga consecuencias negativas para las mujeres en el acceso al empleo y como medida de fomento del empleo. Como condición el empresario debe de contratar a desempleados que sustituyan a las trabajadoras durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Y los últimos capítulos seis, siete y ocho versan sobre las modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública.

El IV PIOM (2003-2006) se desarrolló basándose en la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005), los compromisos de la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, las recomendaciones emanadas de diversos Organismos Internacionales, conclusiones de la

---

<sup>19</sup> Artículo 8 Ley 29/1999. *Extinción del contrato de trabajo.*

<sup>20</sup> Artículo 10 Ley 29/1999. *Protección de maternidad.*

<sup>21</sup> Artículo 11 Ley 29/1999. *Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.*

<sup>22</sup> Capítulo IV TER. Artículo Ley 29/1999.

<sup>23</sup> Artículo 17 Ley 29/1999. *Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.*

evaluación del III PIOM, aportaciones y sugerencias de los diferentes departamentos ministeriales, aportaciones y sugerencias de los Agentes Sociales y ONG<sup>24</sup>.

Este Plan fomenta una serie de medidas dirigidas a combatir las discriminaciones todavía existentes, aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en que aún no adquiere suficiente presencia. Está “inspirado en el principio fundamental de cooperación entre todos los agentes sociales implicados”<sup>25</sup>; buscando en las áreas que se necesitaran, acciones positivas sobre igualdad de género y así fortalecer la transversalidad.

Con la existencia de las medidas desarrolladas, se consiguió que se produjeran ciertos cambios y avances, pero la igualdad real aún no se lograba. Por lo que hubo la necesidad de crear una Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **3.2 LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES (L. O. 3/2007).**

La L.O 3/2007 es una ley muy extensa, cuya estructura consta de un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

Como indica en la exposición de motivos de la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH en adelante), esta Ley es creada por la necesidad codificadora de regir la lucha “contra todas las manifestaciones de discriminaciones directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres”<sup>26</sup>.

Con ella se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico dos directivas de Derecho Comunitario Europeo: la Directiva 2002/73/CE, que versa sobre el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y

---

<sup>24</sup> IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006). Ministerio de trabajo y Asuntos sociales, p. 6-7.

<sup>25</sup> Instituto de la mujer para la igualdad de oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Historia. Cuarto Plan para la Igualdad de oportunidades de las Mujeres 2003-2006. (<http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>).

<sup>26</sup> Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. LO 3/2007. Exposición de motivos II.

condiciones laborales, y la Directiva 2004/113/CE, que trata sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.<sup>27</sup>

La novedad que aporta la LOIEMH<sup>28</sup> radica “en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad<sup>29</sup>”, incluyendo este principio en los diferentes ámbitos normativos y de la vida (realidad social, cultural y artística). Todo esto, sin ignorar la sanción a imponer, pero intentando anticiparse a los hechos, y pretendiendo evitar que se produzcan comportamientos discriminatorios.<sup>30</sup>

En el ámbito laboral en la empresa privada, lo que pretende es acabar con la discriminación en la contratación de las mujeres por el mero hecho de serlo; solo contratándolas para ciertos puestos de trabajo, con contratos precarios y en condiciones laborales inferiores a los hombres<sup>31</sup>, o discriminaciones causadas en relación con embarazo<sup>32</sup>, maternidad<sup>33</sup> u obligaciones familiares<sup>34</sup>. Para ello se fomenta medidas de

---

<sup>27</sup> Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. LO 3/2007. Exposición de motivos I.

<sup>28</sup> Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. LO 3/2007. Exposición de motivos III.

<sup>29</sup> Artículo 3 LO 3/2007. “*El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil*”.

<sup>30</sup> FABREGAT MONFORT. G. (2009). “*Los antecedentes de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*”, *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Editorial Bomarzo, Albacete, p. 7.

<sup>31</sup> Artículo 42.1, LO 3/2007. *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres. “Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”.*

<sup>32</sup> Artículo 70, LO 3/2007. *Protección en situación de embarazo. “En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud”.*

<sup>33</sup> Artículo 8, LO 3/2007. *Discriminación por embarazo o maternidad. “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.*

<sup>34</sup> Artículo 3, LO 3/2007. *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o*

conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en las que “se les reconocerá a los trabajadores y trabajadoras la asunción equilibrada de sus responsabilidades familiares”<sup>35</sup>. Esto se consigue estableciendo legalmente en el marco de la negociación colectiva la creación de medidas de acción positiva<sup>36</sup>. La LOIEMH combina estrategias preventivas con acciones positivas.

Solo con el compromiso de los poderes públicos no es suficiente para conseguir un cambio de valores; pero con la iniciativa privada en el ámbito laboral, se puede alcanzar la igualdad de género real que la sociedad necesita. Por eso la medida más destacada e innovadora está desarrollada en el capítulo III del Título IV, expone que todas las empresas privadas con más de 250 trabajadores tienen la obligación de elaborar e implantar un plan de igualdad<sup>37</sup>; medidas de fomento y apoyo técnico hacia las pequeñas y medianas empresas, para la implantación voluntaria de planes de igualdad<sup>38</sup> y el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual, acoso por razón de sexo y medios para prevenirlos<sup>39</sup>, algo nuevo influido por el derecho comunitario.

---

*indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.*

<sup>35</sup> Artículo 44.1, LO 3/2007. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. “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”.*

<sup>36</sup> Artículo 43, LO 3/2007. *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. “De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.*

<sup>37</sup> Artículo 45.2, LO 3/2007. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. “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, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

<sup>38</sup> Artículo 49, LO 3/2007. *Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. “Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario”.*

<sup>39</sup> Artículo 48.1, LO 3/2007. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

Otra de las novedades que aporta esta Ley, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales crea un distintivo empresarial en materia de igualdad<sup>40</sup>, para las entidades comprometidas con el fomento y aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en su gestión organizativa, pudiendo ser utilizado por la empresa en el tráfico comercial y con fines publicitarios. Para la concesión de este distintivo la ley el artículo 50. 4 establece una serie de requisitos: “una equilibrada presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección, en los grupos y categorías profesionales de la empresa; la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, y publicidad no sexista<sup>41</sup> en los productos o servicios de la empresa”. El distintivo “Igualdad en la Empresa” fue aprobado en Consejo de Ministros el 23/10/09, y publicado en el BOE de 3/11/09 (Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo)<sup>42</sup> en el que se regula su denominación, procedimiento, condiciones para su concesión, facultades derivadas de su obtención, concesiones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan, procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones que justifiquen su concesión y el procedimiento de retirada en caso de incumplimiento<sup>43</sup>.

Otro punto que cabe destacar, es la referencia que se hace a la adopción de medidas que fomenten la representación equilibrada de mujeres y hombres en los centro de toma de decisión, tratando de evitar segregaciones, para todas aquellas sociedades obligadas a

---

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.*

<sup>40</sup>Artículo 50, LO 3/2007. *Distintivo para las empresas en materia de igualdad.* “1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabadores y trabajadores, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”.

<sup>41</sup> Sexismo: Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

<sup>42</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Distintivo “Igualdad en la empresa”. (<http://www.msssi.gob.es/va/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/igualdadEmpresa.htm>).

<sup>43</sup> FUNDACIÓN MUJERES, (2009). *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Monográfico 1: Marco normativo y político.* Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Ed. Sevilla. P. 40 - 41.

presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, en un plazo de ocho años a partir de su entrada en vigor, incorporando mujeres en los Centros de Administración<sup>44</sup>.

El Título VII de esta Ley trata sobre otro tema pionero, como es la Responsabilidad social en las empresas<sup>45</sup>, en la que se le da valor a las empresas que asuman la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en la empresa y en el entorno social y contribuir al logro de una sociedad mejor. Para que este compromiso resulte atractivo para las empresas la Ley atiende al uso publicitario del mismo, dando una imagen de empresas involucradas en las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos, y responsabilizándose sobre las consecuencias y los impactos de los que derivan sus acciones<sup>46</sup>.

Como balance general podemos decir que con ella se quiere dar respuesta a las demandas sociales que hemos ido reivindicando las mujeres; es una Ley muy importante a la par de controvertida, puesto que ha formado debate entre los entendidos en la materia. Las insuficiencias que contiene, se constatan en su aplicación y se pueden justificar por la falta de precedentes legislativos al respecto; por ejemplo: M<sup>a</sup> Luisa Balaguer Callejón considera que en materia de transversalidad una de las omisiones que es consciente el legislador es la reducción del acoso por razón de sexo y no del acoso

---

<sup>44</sup> Artículo. 75, LO 3/2007. *Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles. “Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medidas que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley”.*

<sup>45</sup> Artículo 73, LO 3/2007. *Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. “Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral”.*

<sup>46</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Responsabilidad Social Empresarial e Igualdad. ( <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/responsabilidad.htm> )

moral o mobbing<sup>47</sup>; Rodrigo Bustos Bottai (extraído de Cabero Morán)<sup>48</sup> señala que en base a sentencias del Tribunal Constitucional, explica como éste se ha enfrentado a medidas de acciones positivas que protegen falsamente a las mujeres, sobre situaciones fundadas en estereotipos sobre los roles sociales, para compatibilizar el trabajo extradoméstico de las mujeres con su deber de atender su hogar familiar, cuidar de sus hijos, o su protección por ser más débil físicamente; por lo tanto, se puede interpretar que en el fondo persisten los mismos valores que han relegado a las mujeres en una posición de inferioridad frente a los hombres.

### **3.3 LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES MÁS ACTUALES<sup>49</sup>.**

Posteriormente a la L.O. 3/2007 se han desarrollado dos Planes estratégicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (en adelante PEIO) para los periodos 2008-2011 y 2014-2016, que recogen la experiencia de los planes anteriores, y que pretenden mejorarla con nuevas líneas de actuación.

El PEIO 2008-2011 está compuesto de doce ejes de actuación: participación política y social; participación económica; corresponsabilidad; educación; innovación; conocimiento; salud; imagen; atención a la Diversidad e Inclusión Social; violencia; política exterior y de cooperación y tutela del Derecho a la Igualdad. Estos ejes están inspirados en los derechos de no discriminación e igualdad. También está compuesto de cuatro principios rectores:

- La redefinición del modelo de ciudadanía, que consiste en dejar de tomar como referencia universal de la experiencia el enfoque masculino y ver a las mujeres como un “colectivo”.

---

<sup>47</sup> BALAGUER CALLEJÓN, M.L. (2007). “El derecho de igualdad de género: La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre Mujeres y Hombres”. *Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Ed. Comares, Granada, p. 68.

<sup>48</sup> CABERO MORÁN, E. (2007). “Relaciones laborales e igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Ed. Comares, Granada, p. 93 - 94.

<sup>49</sup> VÁZQUEZ PEDRE, N. (2014). “El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-1026”. *Revista de Información Laboral* n°7. Ed. Lex Nova, Thomson Reuters, Madrid, p. 85-106.

- El empoderamiento de las mujeres favoreciendo el acceso a puestos de responsabilidad y la revalorización de las mujeres en todos los aspectos de la vida.
- La transversalidad de la perspectiva de género como medida de integración en los poderes públicos.
- La destrucción de las barreras que tradicionalmente han existido para las mujeres en los ámbitos de la innovación científica y tecnológica de las que habían estado excluidas formal o informalmente.

El PEIO 2014-2016 se compone de siete ejes de actuación. Los tres primeros son considerados por el Gobierno como prioritarios, estos son: igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial, conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares, erradicación de la violencia contra la mujer, con una previsión del 70% de su presupuesto para empleo y conciliación<sup>50</sup>. Los dos siguientes tienen un amplio desarrollo debido a su importancia, son: la participación de las mujeres en el ámbito político, económico, social, y educación. Los dos últimos reflejan el desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales, instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno, reflejan el desarrollo de políticas concretas sobre igualdad en ámbitos específicos y el desarrollo de instrumentos de transversalidad. Como novedad, incorpora un programa de evaluación de resultados, asignando un departamento responsable para cada uno de los objetivos, con el fin de conseguir una gran recogida de datos para poder analizar los logros conseguidos. Este último Plan aún vigente, muestra la preocupación de que a pesar de los progresos que se han llevado a cabo, siguen probándose diferencias entre mujeres y hombres, por lo que sigue siendo un reto alcanzar la igualdad real. Y eso se plasma por ejemplo, en la feminización o masculinización de ciertos sectores de actividad, y que dentro del mismo sector, las mujeres suelen ocupar puestos de menor valor y peor remuneradas, llamado segmentación del mercado de trabajo (segregación horizontal y segregación vertical).

---

<sup>50</sup> VÁZQUEZ PEDRE, N. (2014). “El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-1026”. Revista de Información Laboral nº7. Ed. Lex Nova, Thompson Reuters, Madrid, p. 94.

## **4. PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.**

A continuación desarrollaré los contenidos teóricos en los que se enmarca un plan de igualdad, el momento previo a su elaboración, que es un plan de igualdad y con qué fin se crea, las fases del proceso, su contenido, los objetivos que persigue, las estrategias a adoptar, el seguimiento y evaluación del plan y su duración.

### **4.1 MOMENTO PREVIO.**

Previamente a la realización del plan de igualdad, se debe elaborar un diagnóstico de situación, para evaluar la realidad de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres. El diagnóstico de situación es un estudio de la estructura organizativa de la empresa, informa sobre la situación de la organización en materia de igualdad y cuyo objetivo es saber el grado en el que se cumple el principio de igualdad. Debe contener información sobre los elementos que en el seno de la empresa pueda generar desigualdades humanas, económicas, materiales, de organización, etc..., y sobre los recursos que dispone la misma para plantear el cambio. Sirve de referente para elaborar un plan de igualdad.<sup>51</sup>

### **4.2 CONCEPTO Y FINALIDAD DE UN PLAN DE IGUALDAD.**

Un plan de igualdad<sup>52</sup> es una herramienta (documento estratégico), cuya finalidad es integrar la igualdad efectiva en el marco de las organizaciones empresariales, mediante un conjunto de medidas que deberá negociar la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Ambas partes participaran en cada fase de su elaboración y desarrollo, junto con la colaboración de la plantilla. Se recomienda crear una Comisión de Igualdad.

Tienen la obligación de realizarlo y aplicarlo todas las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las empresas en las que venga establecido en su convenio colectivo y empresas sancionadas por discriminación como sustituto de la sanción

---

<sup>51</sup> FUNDACIÓN MUJERES, (2009). *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Monográfico 3: El diagnóstico en Materia de Igualdad: una herramienta básica para la Intervención*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Editorial Sevilla, p. 5- 6.

<sup>52</sup> FUNDACIÓN MUJERES, (2009). *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Monográfico 4: El Plan de Igualdad: elaboración, implantación y medidas*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Editorial Sevilla, p. 5- 8.

impuesta, será voluntario para el resto de las empresas, previa consulta con los representantes de las trabajadoras y trabajadores.

El deber del plan es ayudar a la eliminación de los desequilibrios en el acceso, participación y desarrollo de los hombres y mujeres, afirmar que los procesos de gestión y recursos humanos se ejecutan de acuerdo al principio de igualdad, lograr que mujeres y hombre estén en igualdad de oportunidades y avalar una correcta gestión de talento.

Viene legislado en el artículo 45, 46 y 47 de la LO 3/2007, explicada en apartados anteriores.

### **4.3 FASES DEL PROCEDIMIENTO<sup>53</sup>.**

Todo plan pretende incurrir e implicar de forma positiva en la plantilla (hombres y mujeres) y en todas las áreas que componen la empresa de forma transversal. Está sujeto a cambios constantes, si se cumplen los objetivos sistemáticos se podrá conseguir el objetivo final, que es la igualdad real, es flexible puesto que se crea en función de las necesidades y posibilidades de cada empresa.

#### **Fase 1. COMPROMISO.**

Incluir un plan de igualdad en la empresa significa: un compromiso legal de respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conocer mejor la organización y el funcionamiento de la misma, porque posibilita una gestión avanzada, que es un proceso de mejora continua, aprovechar el talento disponible de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en la propia organización, el reconocimiento público del compromiso con la igualdad mejora la imagen externa de la empresa.

Para integrar la igualdad de oportunidades en la empresa se necesita el compromiso de la empresa con la igualdad como un valor estratégico para la misma; implicación y participación de toda la estructura organizativa a través de una comunicación fluida; formación específica sobre igualdad para toda la organización, desde la dirección, los mandos intermedios, la plantilla, hasta los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, comprometiendo a todos con su participación; transparencia en el proceso de integración de la igualdad, mediante negociación y comunicación; conocimiento de

---

<sup>53</sup> FUNDACIÓN MUJERES, (2009). *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Monográfico 2: concepto y procedimiento de incorporación*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Editorial Sevilla, p. 5- 39.

la empresa sobre igualdad; puesta en marcha de actuaciones y medidas concretas a través de un plan de igualdad adaptado a la empresa.

## Fase 2. COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión de igualdad está compuesta de forma paritaria, por representantes de la dirección de la empresa y representantes sindicales, mujeres y hombres, para apoyar en la realización del diagnóstico en todas las fases del plan, informar y motivar a la plantilla en la participación del proceso, proponer mejoras para cumplir con los objetivos en materia de igualdad e impulsar el seguimiento y su evaluación.

Habitualmente está compuesto por 4 o 5 personas designadas por la empresa entre sus diferentes departamentos y 4 o 5 personas designadas por el comité de empresa. El número de miembros depende del tamaño de la empresa y sus características. Todas las medidas que se aprueban se llevarán a cabo con el consenso de las partes.<sup>54</sup> La Comisión de Igualdad será quien apruebe el Plan de Igualdad.

## Fase 3. DIAGNÓSTICO.

El diagnóstico consiste en analizar detalladamente, y conocer la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización. Mediante la recogida de información, análisis y debate, se identifican las fortalezas y debilidades que presenta para concretar donde se debe mejorar.

Se realizará un análisis cualitativo y cuantitativo desde la perspectiva de género, en el que se estudiarán las características de la empresa y su estructura organizativa, las características del personal, el acceso a la empresa, el desarrollo de la carrera profesional, la formación y el reciclaje, las condiciones de trabajo en la misma, la remuneración y el abandono de la empresa.

---

<sup>54</sup> INSTITUTO DE LA MUJER. Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores. Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. ([http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual\\_para\\_elaborar\\_un\\_Plan\\_Igualdad\\_en\\_la\\_empresa.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf)), p. 6.

Con los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones y los aspectos a mejorar que deberán plasmarse en el informe de diagnóstico. Es un paso previo a la definición del plan de igualdad.<sup>55</sup>

#### Fase 4. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN.

El plan se diseña a partir de los resultados del diagnóstico. Su contenido deberá incluir los objetivos a largo plazo y a corto plazo, decidir las medidas a desarrollar, cumplimiento efectivo del cronograma, se deben especificar los recursos humanos, técnicos y económicos que se utilicen, el sistema de seguimiento continuo de las actividades y la evaluación de los resultados obtenidos por el Plan.

El Plan de Igualdad definitivo, se negociará entre los representantes de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, se aprobará y se firmará. Posteriormente se comunicará a toda la plantilla la existencia del Plan y el contenido de este.

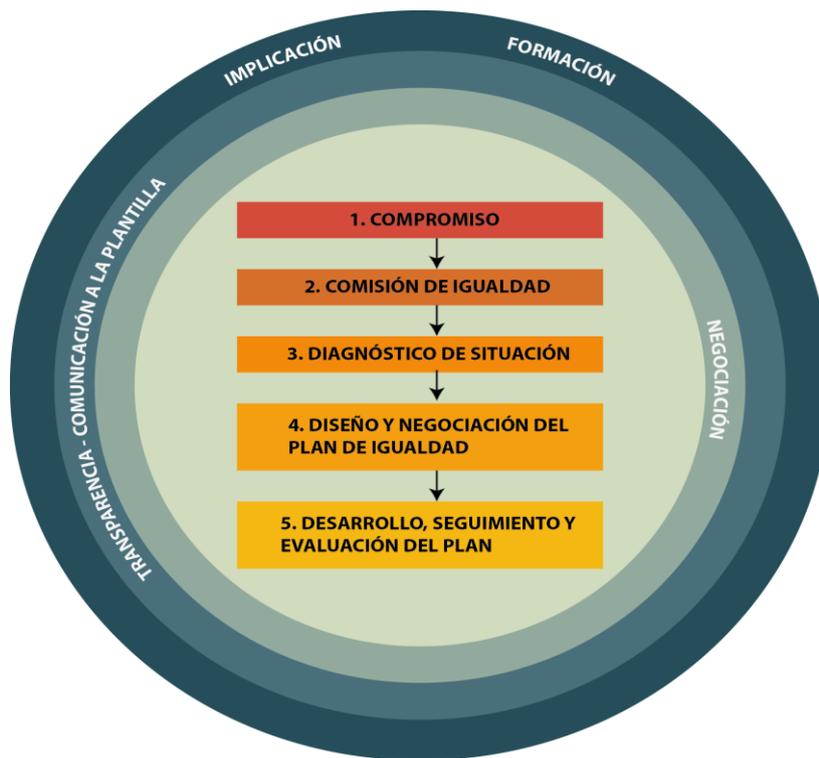
#### Fase 5. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Se realizará y ejecutarán las acciones previstas por el Plan, según el cronograma. Se efectuará el seguimiento periódicamente, para tener la información de cómo se va desarrollando, y si fuera necesario flexibilizar los elementos temporales de recursos, para alcanzar los objetivos planteados. Según los datos que obtengamos del seguimiento, sobre si se cumplen los objetivos, las actividades que se desarrollan, las necesidades, el incremento de mujeres en la organización en su totalidad y en puestos de responsabilidad, anualmente se evaluarán los resultados según su impacto y se volverán a plantear nuevas necesidades y propuestas de mejora. Se identificará nuevas necesidades que serán propuestas de mejora para el próximo Plan.

---

<sup>55</sup> INSTITUTO DE LA MUJER. Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores. Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. ([http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual\\_para\\_elaborar\\_un\\_Plan\\_Igualdad\\_en\\_la\\_empresa.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf)), p. 9.

**Figura 1. FASES DEL PROCESO.**



Fuente: Elaboración propia a partir del “Manual para elaborar un plan en la empresa” del Instituto de la Mujer.

#### **4.4 CONTENIDO<sup>56</sup>.**

Las materias de las que trate el plan de igualdad dependerán de lo que refleje el diagnóstico de situación, y de cómo afecte la discriminación en los diferentes aspectos de las relaciones laborales en la organización.

Pese a que cada empresa es distinta, el apartado 2 del artículo 46 de la LO 3/2007 nos enumera una serie de materias, que podrá contener el Plan: “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 acoso por razón de sexo”. Puede contemplar otras materias distintas a las fijadas, ya que todo depende de cómo se manifiesta la discriminación en el campo que se vaya a aplicar.

Gemma Fabregat Monfort considera que “un plan de igualdad también debería contener la materia el despido, sus causas y procedimientos”.

<sup>56</sup> FABREGAT MONFORT, G. (2009). “El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar”. *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Editorial Bomarzo. Albacete, p.53-73.

#### **4.4.1 El acceso al empleo.<sup>57</sup>**

La discriminación en el momento de acceder a un empleo es la más difícil de detectar y de erradicar, porque el empresario tiene la libertad de seleccionar y contratar. Por ello es muy difícil que las mujeres puedan demostrar las discriminaciones que se producen en este período.

Podemos clasificar el acceso al empleo en tres momentos: las ofertas de empleo, el proceso de selección y la contratación.

Las ofertas de empleo no deben quedar al margen del plan, se debe velar porque no respondan a estereotipos de género, puesto que si una oferta es sexista, la contratación también lo es. Eso concluye en que la empresa quiere contratar a un varón por el mero hecho de serlo, por lo tanto, discrimina a las mujeres.

El proceso de selección tiene que ser objetivo y eso debería implicar: imparcialidad en el proceso de selección, utilizando pruebas de aptitudes, exámenes y méritos académicos o negociando cláusulas que limitasen la voluntad de la empresa; y objetividad en los requisitos que determinen si la trabajadora o el trabajador es apta/o o no apta/o, y con ello se entienda superado o no el proceso de selección. En ningún caso los criterios de valoración podrán ir dirigidos a un sexo, por consiguiente estaríamos hablando de discriminación directa, tampoco podrán generar un efecto adverso en un colectivo respecto a otro sin razón objetiva, ya que adoptaría una discriminación indirecta.

Para garantizar un acceso neutral al empleo, los representantes de los trabajadores deben estar presentes en el proceso de selección, o al menos estar informados. La finalidad de estas cláusulas es asegurar que el plan de igualdad se desarrolle de manera eficaz.

Para terminar la clasificación de acceso al empleo, tendremos que diferenciar si el acto de contratación se ha realizado de acuerdo a un proceso de selección regulado, o si por el contrario, no ha sido así.

---

<sup>57</sup> FABREGAT MONFORT, G. (2009). *“El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar. En relación con el acceso al empleo”*. Los planes de igualdad como obligación empresarial. Editorial Bomarzo. Albacete, p.55-60.

Si el proceso de selección ha sido regulado, es debido a que existe un plan de igualdad con el que se ha cuidado la contratación de la trabajadora o trabajador que le corresponde, sin discriminación. En este caso, también sería bueno que los representantes de los trabajadores tuvieran acceso a la documentación de las pruebas realizadas, criterios de selección etc....

Es necesario que el plan de igualdad contenga un apartado que haga referencia al acceso al empleo, si no lo contiene, lo más probable es que no se obtenga una eficacia real.

#### **4.4.2 Clasificación profesional<sup>58</sup>.**

Existen dos tipos de clasificaciones profesionales que el plan debe tratar: la clasificación profesional objetiva o sistema de objetivos de clasificación y la clasificación profesional subjetiva o acto de clasificación profesional.

La clasificación profesional objetiva o sistema objetivo de clasificación, trata de adoptar medidas en el plan de igualdad, que eviten que un grupo profesional lo formen únicamente mujeres u hombres. La existencia de grupos profesionales feminizados o masculinizados está relacionada con la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo. Salvo que existan motivos que justifique objetivamente la existencia de estos grupos, se sospecha que es discriminatorio, pero no es una tarea fácil encontrar razones que puedan justificar que en estos casos no existe dicha discriminación.

En cambio, la clasificación profesional subjetiva o acto de clasificación profesional, es el momento en el que se le asigna a la trabajadora o trabajador un grupo o categoría profesional. Si los elementos clasificatorios no son discriminatorios, será difícil que lo sea la clasificación subjetiva.

Una vez que garantizamos que los elementos clasificatorios no son discriminatorios, tendríamos que estudiar las condiciones laborales y analizar los niveles retributivos de cada grupo por si resultasen discriminatorios, para corregirlo y garantizar la igualdad real, en caso de referirse a las mismas funciones con el mismo valor. Por otro lado, garantizar el acto de clasificación, que no esté sujeto a una discriminación en la

---

<sup>58</sup> FABREGAT MONFORT, G. (2009). *“El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar. Clasificación profesional”*. *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Editorial Bomarzo. Albacete, p.60-64.

categoría, y que la trabajadora o trabajador esté realizando las funciones que corresponde con su grupo.

#### **4.4.3 Promoción y formación profesional<sup>59</sup>.**

En caso de que el diagnóstico de situación nos informe de que existe una segregación vertical del trabajo, el plan deberá contener previsiones respecto a: reglas de ascensos y criterios de selección que se destinan a formación.

La regla de ascensos viene expresada en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, nos dice que el empleador es el que determina quién es el trabajador que asciende a un puesto superior, mientras que en el convenio no se pacte lo contrario.

Dependiendo de la realidad de la empresa se podría diseñar un sistema de ascensos no discriminatorio, que podría incluir: un sistema de ascensos más completo, que incorporara más evaluaciones, además de la entrevista entre empresario y trabajador; criterios de selección no discriminatorios; garantizar la presencia de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Los criterios que determinan las trabajadoras y trabajadores que deben ascender son los mismos que para recibir la formación de la empresa, por la relación que tiene con la proyección profesional.

Ante la conexión existente entre la promoción y la formación con la segregación vertical del mercado de trabajo, el plan de igualdad se ve obligado a contener este tema, pudiendo recurrir a pactar con los representantes de los trabajadores y diseñando medidas de acción positiva cumpliendo unos requisitos razonables, proporcionales y adecuados en su aplicación.

#### **4.4.4 Retribuciones.**

Los hombres y mujeres no tienen reconocida la misma retribución, y eso supone el incumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores<sup>60</sup>. La discriminación por retribuciones es consecuencia de la discriminación producida en el acceso, la clasificación y la promoción y formación del trabajador.

---

<sup>59</sup> FABREGAT MONFORT, G. (2009). *“El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar. La promoción y formación profesional”*. *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Editorial Bomarzo. Albacete. P.64-65.

<sup>60</sup> Artículo 28 E. T.

Un plan de igualdad debe tratar los niveles retributivos, siendo iguales en trabajos de grupos profesionales con tareas de igual valor y también los criterios que definan el acceso a los complementos salariales, puesto que en lo que se refiere al salario base no aporta problemas<sup>61</sup>.

#### **4.4.5 Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar<sup>62</sup>.**

El plan de igualdad puede mejorar las medidas que aporta la L.O. 3/2007 en materia de permisos, licencias, excedencias, reducciones de jornada y causas justificativas de la suspensión del vínculo laboral, siempre que sea necesario, tras el diagnóstico de situación, y así lograr mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.

Gemma Fabregat Monfort encuentra “arriesgado que las medidas protejan en exceso, permitiendo compatibilizar con mucha facilidad las tareas productivas y las reproductivas, porque puede que sólo las mujeres sea la que recurra a ellas (como ocurre realmente)”, y “el empresario perciba a las mujeres como unas trabajadoras menos implicadas en la empresa, e incida en roles de sexo, generando la discriminación que se quería evitar, relegando a las mujeres en las funciones reproductivas, y no en las funciones productivas. O que el empresario vea a las mujeres como unas trabajadoras a la que se le deben conceder “demasiadas ventajas” y no resulte “cómodo, rentable y seguro” contratar”.

Estoy de acuerdo con Gemma Fabregat Monfort en que para erradicar la discriminación en estos aspectos, habría que garantizar a los hombres la posibilidad de que recurran a las mismas ayudas, pero es difícil, porque la Ley no lo contempla e incluir estas ayudas supondría un gasto para la empresa.

---

<sup>61</sup> FABREGAT MONFORT, G. (2009). “El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar. Retribuciones”. *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Editorial Bomarzo. Albacete, p.65-67.

<sup>62</sup> FABREGAT MONFORT, G. (2009). “El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”. *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Editorial Bomarzo. Albacete, p.69-71.

#### **4.4.6 Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo<sup>63</sup>.**

En el caso de que el diagnóstico de situación no refleje que en la empresa exista acoso sexual o acoso por razón de sexo, y por ello el plan de igualdad no hace referencia al respecto para evitarlo, la Ley contempla una serie de medidas que se aplicarán directamente, aunque no hayan sido negociadas.

Si por el contrario, en la empresa existen situaciones de tal índole, el plan de igualdad debe abordar este tema como uno de sus objetivos, realizar medidas de actuación y procedimientos de seguimiento. El artículo 48 L.O 3/2007<sup>64</sup> considera tales conductas como intolerables, y las actuaciones deben de ser inmediatas. El plan podrá ampliar y mejorar las medidas a seguir según las circunstancias y la realidad en las que se va a aplicar.

#### **4.5 OBJETIVOS Y DURACIÓN.<sup>65</sup>**

Se puede diferenciar entre objetivos generales o transversales que van enfocados a corregir el conjunto del plan de igualdad, y objetivos específicos que concretan las metas a seguir, y lograr la igualdad de trato y de oportunidades desde una perspectiva material, no sólo formal, ajustándose a los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Las medidas que componen un plan de igualdad no pueden perdurar para siempre, deben de ajustarse a las circunstancias que ocurran en la organización. Irán variando, cambiando, según vaya evolucionando la materia a la que se hace frente, hasta que desaparezca la discriminación. Algunas de las medidas pueden conservarse con el tiempo, con el fin de limitar el poder de dirección del empresario, como precauciones objetivas de la relación laboral.

La LO 3/2007, no hace referencia a la temporalidad de las medidas, pero Gemma Fabregat Monfort considera que “la necesidad de ajustar el Plan a la realidad, va

---

<sup>63</sup> FABREGAT MONFORT, G. (2009). “El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar. Retribuciones”. *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Editorial Bomarzo. Albacete, p.65-67.

<sup>64</sup> Artículo 48 L.O 3/2007. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*.

<sup>65</sup> FABREGAT MONFORT, G. (2009). “La duración del plan de igualdad”. *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Editorial Bomarzo. Albacete, p.75 - 78.

implícito en ella. Lo ideal sería acordar la temporalidad del Plan, y prever la aplicación sucesiva de las medidas, según los resultados que se vayan obteniendo”.

“Cuando la discriminación desaparece, disminuye o cambia, las medias promocionales deben hacerlo en la misma proporción o intensidad”.

## **5. ESTUDIO DE CASO: GRUPO HEFAME.**

Para el estudio de caso del presente Trabajo Final de Grado, analizo el Plan de Igualdad (2013-2016) y las medidas de conciliación laboral y familiar que contiene el Convenio Colectivo 2015 de Grupo Hefame. Las fuentes que he utilizado para su desarrollo y profundización las he obtenido mediante mi interés y exploración en la red. También gracias al testimonio que me brindó una persona anónima que forma parte de la plantilla y la información facilitada por Ana Belén Barqueros, miembro del Sindicato U.G.T de la Universidad de Murcia. En cambio, he obtenido muy poca la colaboración por parte de la organización.

### **5.1 HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA EMPRESA<sup>66</sup>.**

Grupo Hefame fue fundado en el año 1951, en Murcia como Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo S.C.L., su forma jurídica es una cooperativa. Su objeto social es la distribución mayorista farmacéutica de especialidades y artículos de parafarmacia a Oficinas de Farmacia.

Durante sus 65 años de experiencia, el grupo ha crecido y se ha expandido por gran parte de la geografía española. Actualmente, está presente con 8 almacenes de distribución y 6 oficinas a lo largo de todo el levante: Albacete, Alicante, Almería, Barcelona, Cartagena, Castellón, Girona, Granada, Madrid, Málaga, Santomera (Murcia), Tarragona y Valencia. Permite dar servicio aproximadamente a más de 5200 farmacias de las cuales 3700 son socias de la cooperativa.

---

<sup>66</sup> Información documentada en la página web de la empresa ([www.hefame.es](http://www.hefame.es)).

**Figura 2. Expansión geográfica de Grupo Hefame.**



Fuente: Web Grupo Hefame [www.hefame.es](http://www.hefame.es)

La Sede Central se sitúa en Santomera (Murcia), el almacén ocupa una superficie de 32000 metros cuadrados, siendo el depósito de medicamentos de mayor tamaño existente en Europa. Dotado de grandes innovaciones tecnológicas, siendo los más modernos y avanzados del sector europeo. En el complejo se encuentran las sedes sociales de las distintas sociedades que integra el Grupo Hefame, estas son: Famesa (Farmacéutica del Mediterráneo, S.A), Recomed (Reguladora de Compras del Mediterráneo, S.A.U), Hefame Informática (Hefame Informática S.L), Segumed S.L, Servicios Integrales S.L, Interapothek S.A, OLMED (Olmed Operadores Logísticos del Mediterráneo, S.A), Propamed (Promociones Parafarmacéuticas del Mediterráneo, S.A), Interhogar S.L, Hefamecom, H-Plus.

Es la primera empresa privada de la Región de Murcia por volumen de facturación que alcanza los 1.107.183 millones de euros, y se sitúa entre las tres primeras en el ranking de empresas de Distribución Farmacéutica en España, siendo además la empresa que mayores crecimientos ha alcanzado en este mercado durante los últimos años, con una cuota de participación del 10,10% sobre el total del mercado de Distribución Farmacéutica.

## **5.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD<sup>67</sup>.**

La Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) es un elemento transversal muy importante para Grupo Hefame, impulsa su desarrollo y es de donde brotan los valores y objetivos, y donde se crea la estrategia general de la empresa.

Su objetivo principal es avanzar en un sistema de gestión responsable. Reconocen la importancia de estar concienciado en la necesidad de comprometerse con principios básicos como la transparencia, sostenibilidad y respeto a los derechos humanos y el medio ambiente. Por ello trabajan en un sistema de gestión responsable basado en la necesidad de establecer un compromiso sincero con los principios anteriormente nombrados. Los objetivos de sus políticas están centrados en “la transparencia, igualdad de oportunidades, desarrollo de un entorno seguro y saludable, formación continua, estabilidad en el empleo, establecimiento de medidas de flexibilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, respeto por el medio ambiente y comunicación permanente con todos los grupos de interés”.

Grupo Hefame es una empresa que desde su Consejo Rector y su Dirección General, declaran su compromiso con la igualdad<sup>68</sup>, y para la organización es un objetivo estratégico el desarrollo de “relaciones laborales, basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad”.

Por el respeto que tienen hacia la legislación vigente, para ellos el principio de igualdad es un pilar básico en el desarrollo profesional y personal de su plantilla, y así impulsar un empleo de calidad y de respeto por la diversidad.

La preocupación por la igualdad provino del área de Organización y Desarrollo en el Departamento de Recursos Humanos, encargada de la selección de personal, formación y RSC.

Llevan trabajando en esta línea desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo, referente al periodo 2005-2008 hasta la fecha, y aprobando diferentes Planes de

---

<sup>67</sup> Información documentada en el Plan de Igualdad de Grupo Hefame 2013-2016.

<sup>68</sup> Información documentada en el Plan de Igualdad de Grupo Hefame 2013-2016.

igualdad<sup>69</sup>, para dar cumplimiento a la ley y para garantizar la igualdad real y efectiva en su empresa. Estableciendo y desarrollando políticas que fomentan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación por razón de sexo con el propósito de conseguir la igualdad real en la organización.

El Convenio colectivo<sup>70</sup> dedica un título completo al desarrollo de artículos que tienen que ver con igualdad conciliación y beneficios sociales<sup>71</sup> de los que podemos destacar las siguientes medidas:

Tabla 1. Medidas sobre conciliación laboral y familiar del C. Colectivo de G. Hefame.

MEDIDAS SOBRE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR PERTENECIENTES A LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPO HEFAME.		
Equiparación de permisos entre matrimonios y parejas de hecho.	Se inicia en 2007 llegando a su totalidad en 2009.	Equiparación para que tengan las mismas posibilidades de disfrutar los mismos permisos y otros derechos, ampliando la ley vigente, de los derechos de las parejas de hecho.
Jornada flexible.	Desde 2015	Puede optar a ella el personal de Servicios Centrales. La entrada será de 7:00 a 9:00 horas y la salida de 15:00 a 17:00. Se quitan las jornadas partidas y guardias en aquellos departamentos cuya actividad y organización del trabajo lo permita.
Permiso de conciliación.	Mejorando de 2011.	Permiso de un mes natural sin sueldo cada año, para trabajadores/as que tengan hijos o hijas menores de 8 años, o ascendientes que no puedan valerse por sí mismos. No suspenderá la Cotización a la Seg. Social.

<sup>69</sup> Grupo Hefame ha aprobado dos planes de igualdad: Plan de igualdad de Grupo Hefame 2010-2013 y 2013-2016.

<sup>70</sup> Resolución de 26 de Octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL.

<sup>71</sup> Información documentada en Informe de progreso de Pacto Mundial Grupo Hefame 2011.

Turno especial conciliación.	Mejorando desde 2008.	En los almacenes de Alicante, Valencia y Murcia se ha creado la Comisión paritaria del turno especial de conciliación. Para los trabajadores/as con la necesidad (cuidar de menores, familiares, estudios oficiales, práctica oficial de deportes, etc...) que imponga un cambio de turno.
Reducción de jornada.	Mejorando desde 2009.	Para trabajadoras y trabajadores que tengan hijos de entre 8 y 10 años. Se amplía la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal, respecto al E.T.
Reducción de jornada por motivos familiares.	Desde 2012.	Para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo un hijo menor de 8 años o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con algún tipo de discapacidad o enfermedad que no pueda valerse por sí misma y no desempeñen actividad retribuida.
Permiso por cuidado de familiares.	Firmado en Convenio colectivo y mejorando desde 2009.	Esta medida versa sobre un permiso no retribuido, de un mes cuyo beneficiario o beneficiaria no verá suspendida su cotización a la Seguridad Social. Esta medida persigue facilitar el cuidado de mayores y niños menores de 8 años, durante periodos cortos de tiempo en que a los beneficiarios les resulta difícil la conciliación (navidad, verano, etc.).
Permiso por lactancia.	Mejorando desde 2009.	Las trabajadoras o trabajadores (en caso de que ambos progenitores trabajen) podrán acumular las horas dedicadas a este fin en jornadas completas, en concreto, en 12 días laborables consecutivos inmediatamente después del descanso por maternidad, y en su caso, del de paternidad. Esta acción permite retrasar la reincorporación al puesto de trabajo.
Protección de maternidad,	Desde 2011.	Establece recomendaciones de adaptación o cambio de trabajo en aquellos casos en los que pueda existir riesgo para la salud.

embarazo y lactancia.		
Excedencia por cuidado de hijos y familiares.	Mejorando desde 2014	Excedencia de duración no superior a tres años tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, acogida permanente o pre-adopción, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.
Días de asuntos propios.	Desde 2011	Cada trabajador disfrutará 4 días laborales de asuntos propios o parte proporcional según el tiempo trabajado a razón de un día por cada trimestre en el año natural.
Permiso por defunción.	Desde 2011	Ampliación del permiso a 5 días laborales por defunción del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padre o madre del trabajador.
Solicitud de formación.	Desde 2015	Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar de forma individual, acciones formativas que estén ligadas al desempeño de sus funciones, para cubrir aquellas necesidades que no hayan sido atendidas por el Plan de formación. En Comité intercentros se determinará el % formación de libre configuración por parte de los trabajadores y trabajadoras.
Plataforma de formación E-learning	Desde 2015	Incorporación de una Plataforma de formación E-learning de forma on-line para todos los colectivos, facilitando la conciliación entre el trabajo y la formación.
Teletrabajo	Proyecto piloto desde 2010.	Se ha llevado a cabo en el almacén de Madrid con el personal de Atención al cliente. La organización facilita que las guardias que se han de realizar los fines de semana, se puedan hacer desde casa, proporcionando a los trabajadores/as todas las herramientas necesarias para la prestación de su actividad.

Obsequio por nacimiento de hijo o hija	Desde 2011	Obsequio para sus empleados y empleadas cuando sean padres o madres, con una canastilla con productos de alimentación e higiene para recién nacidos.
Descuentos en productos.	Desde 2011	Descuento en productos infantiles para quienes tengan hijos con edad entre 0 y 3 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de los Convenios Colectivos de Grupo Hefame.

Mediante medias de acción positiva, se activan procedimientos de selección, para facilitar el acceso a mujeres con la cualificación necesaria, y fomentando la presencia de las mujeres en todos los departamentos de la empresa. Esforzándose en crear un clima laboral que permita el desarrollo de las capacidades y conciliar la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores, y así corregir las desigualdades.

Este criterio lo pude corroborar en una conversación que mantuve con una persona con gran antigüedad en la plantilla de la Sede Central en Santomera (Murcia), de quien prefiero guardar su anonimato. Esta persona me explicó que durante toda su trayectoria en G. Hefame, ha trabajado en diferentes puestos de trabajo, adquiriendo diferentes competencias, que le han aportado muchos conocimientos, y diferentes visiones del conjunto de la empresa. Hubo una etapa en la que se encargó de la formación de los nuevos empleados y las nuevas empleadas que se incorporaban a la organización. En su función brindó mucho apoyo a las mujeres, tanto como medida de acción positiva para las nuevas incorporaciones a la organización, como por la valoración que dio sobre las trabajadoras a las que formó, puesto que a su juicio, eran mejores alumnas que los hombres, aprendían rápido y desempeñaban muy bien sus funciones. Como resultado final y dato que considero relevante, me aclaró que entre las trabajadoras y trabajadores que él había formado, fueron las mujeres quienes consiguieron un contrato fijo antes que los hombres.

Este compromiso, ha hecho que Grupo Hefame sea reconocida como una empresa referente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, por eso ha recibido numerosos galardones en la materia, por organismos públicos y privados, autonómicos y nacionales, que expongo a continuación:

Tabla 2. Premios y galardones obtenidos por Grupo Hefame.

AÑO	PREMIO
2008	“Certificado de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral”. Ayuntamiento de Santomera (Murcia).
2010	“Murcia Flexible”. Región de Murcia.
2010	“Más Iguales”. Ayuntamiento de Santomera (Murcia).
2010	Mención de Honor en el Premio “Empresa Flexible”. Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad.
2010	“8 de Marzo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”. Instituto de la Mujer del Ayuntamiento de Murcia.
2011	“Buenas prácticas en la gestión de Recursos Humanos”. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
2011	“Igualdad entre hombres y mujeres, Ciutat D’ Aldaia”. Ayuntamiento de Aldaya (Valencia).
2011 y 2012	Diploma “Concilia-te a las buenas prácticas en conciliación en las empresas Valencianas”. Concejalía de empleo del Ayuntamiento de Valencia.
2012	“Visado de Igualdad” que habilita el uso del “Sello Fent Empresa Igual en Oportunitats”. Comunidad Valenciana.
2013	“Empresa Social”. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
2014	“Empresas sabias”. Consellería de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana.
2014	“Empresa social”. Consellería de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana.
2014	“8 de Marzo”. Ayuntamiento de Getafe (Madrid).
2014	Sello de adhesión a la “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016”. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
2015	Distintivo “Igualdad en Empresa”. Instituto de la Mujer para la Igualdad de oportunidades.

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Pacto Mundial Grupo Hefame 2011 y del Plan igualdad 2013- 2016.

El distintivo “Igualdad en la empresa” 2015 es el último premio que ha recibido, y el más importante. Es otorgado por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de oportunidades de la Secretaría de Estado de servicios Sociales e Igualdad, y está previsto en el artículo 50 de la Ley 3/2007, para aquellas empresas que destacan en la aplicación de aspectos relativos al Plan de igualdad o las políticas de igualdad, el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo y el modelo organizativo y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)<sup>72</sup>. Grupo Hefame se presentó durante cinco convocatorias consecutivas, y a la quinta consiguió este galardón tan importante. Suponiendo para la organización un reconocimiento a todo su esfuerzo, a la hora de desarrollar medidas que favorezcan la igualdad en la empresa.

### **5.3 EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN<sup>73</sup>.**

En el diagnóstico de situación previo a la realización del plan de igualdad 2013-2016 se hace un estudio comparativo de la situación actual frente a la reflejada en el año 2010, con el propósito de comprobar los avances realizados en la materia.

El punto de partida para la implantación de acciones y medidas positivas con carácter general para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres, detalla la composición de la plantilla, la representación en puestos directivos, comités de empresa, selección de personal, formación, conciliación laboral y familiar, retribuciones y salud laboral.

Grupo Hefame cuenta a fecha 20 de noviembre de 2015, con 914 trabajadores y trabajadoras, de los cuales un 36% son mujeres, un dato muy positivo teniendo en cuenta que el sector de la distribución es tradicionalmente masculino. Por este motivo se llevan a cabo políticas que favorecen la incorporación de la mujer al sector.

El departamento que cuenta con mayor número de empleados y empleadas es el de almacén. En los almacenes de Santomera, Cartagena y Almería, la plantilla presenta desviación respecto a la norma, pero actualmente se ha reducido, es debido a que estos almacenes presentan una media de antigüedad más alta. En cambio los centros creados más recientemente presentan una proporción de trabajadores y trabajadoras que roza la paridad. Uno de los casos de éxito es el centro de Barcelona que, siendo el 62,5% de los

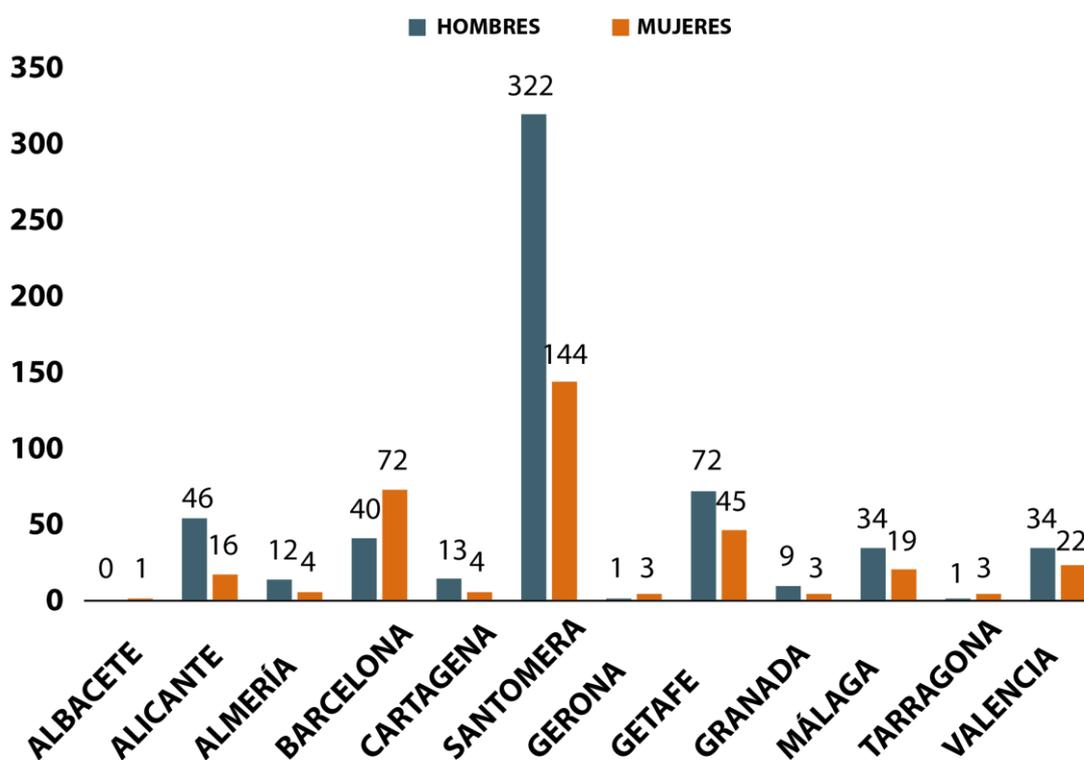
---

<sup>72</sup> Información documentada en el Plan de Igualdad Grupo Hefame 2013-2016 y en el Informe Pacto Mundial Grupo Hefame 2011.

<sup>73</sup> Información documentada en el Plan de Igualdad de Grupo Hefame 2013-2016.

trabajadores del área de producción, el número de mujeres supera al de hombres (en total, la plantilla del almacén de Barcelona está compuesta por un 64,2% de mujeres).

**Figura 3. DISTRIBUCIÓN DE LOS ALMACENES DESAGREGADOS POR SEXO.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por Grupo Hefame.

Se ha reforzado la presencia femenina en el área comercial y de producción, áreas ocupadas tradicionalmente por hombres.

Cabe destacar que en las categorías con mayor responsabilidad, situadas en los puestos directivos, existe una presencia bastante equilibrada, alcanzando el 55% de mujeres frente al 45% de hombres.

En el comité de empresa no existe paridad, ni tampoco en los delegados y delegadas de personal. El Consejo Rector está compuesto por un Presidente, Vicepresidente primero y segundo, Secretario y Tesorero, cinco en total, todos ellos hombres; nueve Consejeros de los que solo tres son mujeres, por lo que podemos decir que en el Consejo Rector no existe paridad.

En cuanto a los procesos de selección de personal y promoción interna, existen procesos objetivos. En las ofertas de trabajo publicadas se realiza un trato no sexista en el lenguaje, utilizando el criterio por el cual se escoge a la mujer a igualdad de candidatos.

En el periodo 2011 – 2012 se ha destinado 28584 horas a formación, distribuidas equitativamente. Manifestando su compromiso por la igualdad, en 2011 ha destinado el 61.69%, en 2012 se ha destinado el 60,12% a colectivos prioritarios como mujeres, discapacitados, mayores de 45 años y personal de baja cualificación.

En materia de conciliación, intenta adaptar las situaciones laborales a la vida familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, facilitando la reducción de jornada por guarda legal<sup>74</sup> que están disfrutando 65 personas y en algunos centros han reducido su jornada el 35% de sus empleados y empleadas.

Debido a las solicitudes realizadas por algunas empleadas y empleados han creado un turno especial de conciliación, del que ya hemos hablado anteriormente y han implantado el proyecto piloto de teletrabajo donde 7 personas del almacén de Madrid, 6 mujeres y 1 hombre están disfrutando de esta medida.

Con respecto a las retribuciones, no existen diferencias por razón de género. Las diferencias que podemos encontrar en cuanto a salario, son debidas a conceptos de antigüedad en la empresa.

Grupo Hefame está comprometido con la salud y seguridad de sus empleados y empleadas, más allá de las obligaciones legales, la organización fomenta la mejora y adecuación de las condiciones laborales del personal, teniendo en cuenta a la persona que ocupa cada puesto de trabajo.

Las propuestas de mejora que se originan del diagnóstico de situación en cuanto a selección de personal es establecer una política de Recursos Humanos que regule los procesos de selección y el sistema de promoción interna. Respecto a comunicación es necesario definir y establecer los canales de comunicación que tratan sobre la igualdad de oportunidades en la empresa. En materia de formación, mejorar el acceso a ella en condiciones de igualdad. En referencia a salud y seguridad laboral, impulsar las actuaciones preventivas y prestar atención al personal que se exponga a riesgos en

---

<sup>74</sup> Artículo 37 E. T.

circunstancias especiales. Sobre integración, colaborar con organizaciones y asociaciones para alcanzar la integración de personas con discapacidad. Respecto a la retribución, establecer un sistema de clasificación que se base en grupos profesionales.

#### **5.4 EL PLAN DE IGUALDAD 2013-2016.<sup>75</sup>**

El primer plan de igualdad se realizó en el año 2010, con el fin de garantizar y respetar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de la organización<sup>76</sup> y para cumplir la obligación que impone la Ley, de elaborar y aplicar un Plan de igualdad para las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras. El plan de igualdad vigente es del periodo 2013-2016.

La comisión paritaria de igualdad está compuesta por representantes de la empresa, Doña Pilar Balcells Carnevali (Directora de RRHH), Doña Francisca Ruiz Prats (Directora del área de Formación de RRHH), Don Antonio Javier Martínez Hernández (Servicio de Prevención de Riesgos Laborales) y los representantes legales de los trabajadores de los sindicatos que han firmado el convenio colectivo, Doña M<sup>a</sup> Carmen Bon Ricart (UGT), Don Raúl Vila Bermejo (CSIF), Don Jesús Martínez Lorente (USO) y Don David Pina Fernández (CCOO). Siendo las responsables y los responsables de elaborar el Plan y de aplicar correctamente las medidas y acciones de dicho Plan. La Agente de Igualdad (Doña Francisca Ruiz Prats) tiene la función de coordinar, proponer e impulsar las acciones y medidas en materia de igualdad, y es la encargada de verificar la correcta aplicación del mismo.

Para Grupo Hefame el Plan de igualdad es, un “elemento estratégico, un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa”<sup>77</sup>. Se aplica en todos los centros de trabajo, a todos los trabajadores y trabajadoras que componen su plantilla, así como a las nuevas incorporaciones.

Su vigencia para alcanzar los objetivos previstos es de un plazo de 4 años, si al finalizar dicho plazo los objetivos no se consiguen o las medidas no se hubieran terminado de ejecutar, se mantendrá vigente hasta que se acuerde otro nuevo.

---

<sup>75</sup> Información documentada en el Plan de Igualdad de Grupo Hefame 2013-2016.

<sup>76</sup> Información documentada en el Informe de Progreso Pacto Mundial 2011 de Grupo Hefame. Diciembre de 2012.

<sup>77</sup> Información documentada en el Plan de Igualdad de Grupo Hefame 2013-2016.

Como objetivo estratégico contempla, realizar medidas que desarrollen relaciones basadas en la igualdad, el respeto a la diversidad y la no discriminación. El principio igualdad de oportunidades se considera un pilar básico en el desarrollo profesional y personal de todos los trabajadores.

El objetivo fundamental del plan es “conseguir igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, integrando perspectiva de género en la gestión de la empresa y facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las personas que integran la plantilla”.

Los objetivos específicos que esperan conseguir con el plan son: la revisión de los procesos de selección, tanto en el acceso a la empresa como en la promoción interna, evitando criterios sexistas o de otro tipo de discriminación y cuidar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes colectivos y niveles jerárquicos. La creación de un sistema de clasificación, que esté basado en grupos profesionales y defina los puestos de trabajo. Cuidar la salud y seguridad laboral de los empleados y empleadas, adoptando las medidas oportunas. Establecer vías de información permanentes. La protección de los colectivos más desfavorecidos y a las víctimas de violencia de género. Permitir en condiciones de igualdad el acceso a la formación. Utilizar los canales apropiados, para sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras en temas de igualdad de oportunidades y ayudar a la integración plena en el ámbito laboral y personal de las personas con discapacidad, valorando las ventajas que aportan en la organización.

Las medias y acciones que contempla y desarrolla son:

1. Selección y promoción.

Dentro de esta medida, encontramos cuatro acciones:

- La primera es, revisar las descripciones de puestos desde una perspectiva de género y toda la plantilla es beneficiaria de ella.
- La segunda acción es publicar en las ofertas de empleo, el compromiso sobre la igualdad de oportunidades, en la que también, toda la plantilla es beneficiaria.
- La tercera es el diseño y aprobación de un procedimiento de selección, serán beneficiaras todas las personas que formen parte de procesos de selección. Y por último.

- La cuarta acción es informar a la persona no seleccionada sobre los motivos e incorporar el informe en su expediente personal, serán beneficiarias de esta acción las personas descartadas del proceso de selección.

## 2. Retribución.

En esta medida se recoge solo una acción, esta es la creación de un Sistema de clasificación basado en grupos profesionales, en los que la retribución esté ligada al grupo al que pertenece el trabajador o la trabajadora y que permita una mayor movilidad y polivalencia, las personas beneficiadas es toda la plantilla.

## 3. Conciliación.

Contiene tres acciones:

- La primera es el fomento de la Videoconferencia y otras tecnologías de la información para evitar un exceso de viajes de trabajo, se puede beneficiar toda la plantilla.
- La segunda acción es realizar un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales, mediante una encuesta anónima de conciliación, de la que podrá verse beneficiada toda la plantilla.
- Por último, la tercera acción trata sobre la difusión de las medidas de conciliación a través de los canales disponibles, ofreciendo su información a través del manual de acogida y el portal del empleado, también se verá beneficiada toda la plantilla.

## 4. Formación.

Estas medidas están compuestas por cinco acciones:

- La primera acción, versa sobre el fomento de la formación en igualdad de oportunidades a los departamentos vinculados a la puesta en marcha del Plan de Igualdad, mediante la formación que se realice y el número de personas formadas y departamentos o áreas vinculados, se verán beneficiados y beneficiarias toda la plantilla.
- La segunda acción es la revisión de la ejecución del Plan de formación del anterior plan, desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas y prevenir la discriminación en función del sexo en el Plan de formación del ejercicio siguiente, serán beneficiarios y beneficiarias toda la plantilla.
- La tercera es hacer un seguimiento, desagregado por sexo de las causas de bajas en los cursos de formación, mediante indicadores de registro de bajas en cursos y sus causas, se verán beneficiados y beneficiada toda la plantilla.

- La cuarta acción es la elaboración de un protocolo de reciclaje profesional durante el primer mes de trabajo, tras un periodo de excedencia o baja superior a un año, para facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora al puesto de trabajo, se lleva a cabo mediante los indicadores de aprobación del protocolo y el número de persona acogidas a este y se verá beneficiada toda la plantilla.
- La quinta acción trata de sensibilizar en igualdad de oportunidades al profesorado de los cursos para que se adecúe desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los cursos con el fin de evitar sesgos de género, se realiza mediante muestra de materiales para el desarrollo de cursos e inclusión en las propuestas de formación de la perspectiva de género, serán beneficiarias y beneficiarios toda la plantilla.

#### 5. Comunicación y sensibilización.

Incluye seis acciones:

- La primera es facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y participar, mediante sugerencias planteadas y sugerencias aceptadas, podrá beneficiarse toda la plantilla.
- La segunda acción es la creación de una guía de lenguaje no sexista, por medio de la publicación de la guía en el portal del empleado y revisando documentos, se verá beneficiada toda la plantilla.
- La tercera acción es la realización de una campaña específica de difusión del nuevo plan de igualdad, elaborando dípticos informativos y publicándolo en el portal del empleado y la empleada, se beneficiará toda la plantilla.
- La cuarta acción es informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la RSC, contabilizando el número de empresas colaboradoras y el número de empresas informadas, se beneficiará toda la plantilla.
- La quinta es el diseño de un cuestionario permanente en el portal del empleado y la empleada que nos aporte feedback en temas de igualdad, elaborando el cuestionario, publicándolo en el canal de comunicación interna, contabilizando el número de cuestionarios cumplimentados y el número de trabajadores y trabajadoras totales, serán beneficiarias y beneficiarios toda la plantilla.
- La sexta acción es resaltar el compromiso de la igualdad de oportunidades en los medios que se determinen en la Comisión de Igualdad, mediante los medios

seleccionados y los documentos que resalten el compromiso de igualdad, se verá beneficiada toda la plantilla.

## 6. Salud y seguridad laboral.

Comprende cinco acciones:

- La primera es la realización de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y riesgos posturales para los puestos mayoritariamente femeninos, detallando el número de campañas, se beneficiará toda la plantilla.
- La segunda acción trata sobre las revisiones médicas y pruebas complementarias dirigidas a todo el colectivo, calculando el número de mujeres y hombres que realiza el reconocimiento y se beneficia toda la plantilla.
- La tercera es el desarrollo de programas de promoción de la salud en áreas específicas dirigidas al colectivo femenino, enumerando los programas de promoción de la salud dirigidos a mujeres y el número de mujeres que participan, se verán beneficiadas todas las mujeres de la plantilla.
- La cuarta acción es la elaboración de un procedimiento que permita la revisión y adaptación del puesto ante las incorporaciones de personas que presenten cualquier tipo de discapacidad, mediante el diseño del procedimiento y los puestos adaptados a cada persona que presente alguna discapacidad, se verá beneficiada toda la plantilla.
- La quinta es la elaboración de una campaña de divulgación del protocolo de riesgo psicosocial, mediante el diseño de dípticos informativos y medios en los que se divulguen el protocolo, se verá beneficiada toda la plantilla.

## 7. Violencia de género.

Se compone de dos acciones:

- La primera acción consiste en informar a la comisión de igualdad del número de casos de mujeres y hombres víctimas de violencia de género, mediante la elaboración de un informe anual, se verá beneficiada toda la plantilla.
- La segunda acción es una campaña de divulgación del protocolo de medidas de protección a las víctimas de violencia de género, se elaborará un díptico informativo y los medios en los que se publicita, se verá beneficiada toda la plantilla.

## 8. Integración.

Consta de una acción, trata sobre el establecimiento de acciones encaminadas a acuerdos con Ayuntamientos, fundaciones y otras asociaciones públicas o privadas para

la integración laboral de personas con discapacidad, se contará el número de reuniones mantenidas, el número de asociaciones y organismos visitados, los acuerdos establecidos y las personas integradas, se verá beneficiada toda la plantilla.

Tanto las estructuras de la puesta en marcha del plan de igualdad, como los objetivos y acciones, requieren un proceso de evaluación continua, y así poder medir el cumplimiento de las actuaciones, para detectar los obstáculos y reajustar las acciones.

La contribución al proceso de mejora, el seguimiento y la evaluación lo realiza la Comisión de Igualdad mediante reuniones trimestrales, siguiendo el grado de ejecución e implantación de cada acción, emitiendo un informe anual donde detallen los resultados y se planteen nuevas mejoras. Para la evaluación final se debe tener en cuenta, el grado de cumplimiento de los objetivos y de los resultados esperados, el nivel de desarrollo de las medidas realizadas, las adaptaciones elaboradas y el grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la organización.

## **6. PROPUESTA DE MEJORA.**

Para continuar con su línea de trabajo potenciando las buenas prácticas y experiencias, propongo las siguientes medidas de suma importancia, que podría incluir Grupo Hefame en su próximo Plan de igualdad:

- Igualdad en el desarrollo profesional.
  - Promover la formación para que las mujeres tengan la posibilidad de promocionar a puestos de mandos intermedios, superiores y directivos.
  - Adaptar los cursos de formación a las demandas de la organización y formar a las mujeres en profesiones masculinizadas y a los hombres en profesiones feminizadas, con el fin de corregir ese elevado porcentaje de presencia masculina, sobre todo en los almacenes con más antigüedad.
- Campaña de divulgación de los contenidos en materia de igualdad y conciliación.
  - Plan fomento para los hombres, sobre las licencias por paternidad, por cuidados de hijas e hijos, y de familiares y reducciones de jornada. Con el fin de cambiar la obligación cultural de que las mujeres son las responsables de su cuidado.

- Conciliación laboral y familiar.
  - Introducir la medida del Teletrabajo, la jornada flexible y el turno especial conciliación en todas las sedes del territorio nacional.
  - Licencia de dos meses (no consecutivos, al año) sin sueldo, con cotización a la Seg. Social y con reserva de puesto, para el personal que tengan hijos, hijas o ascendientes que no puedan valerse por sí mismos.
  - Ampliación de la licencia por maternidad/paternidad hasta dos años. Con reserva de puesto.
  - Reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos (hasta los 10 años).
- Contribuir al bienestar, mejorar la calidad de vida y la salud de la plantilla.
  - Informar y divulgar sobre las enfermedades y situaciones especiales en cuanto a salud, que afectan a las mujeres y a los hombres (embarazo, menopausia, salud laboral, el estrés de la doble jornada, etc.) con el objetivo de identificar sus enfermedades y patologías y poder diseñar programas dirigidos a prevenirlas.
  - Realizar programas de prevención en materia de salud de las mujeres y los hombres (anorexia, bulimia, cáncer de mama, tabaquismo, alcoholismo, etc.).
  - Talleres sobre alimentación saludable.
  - Crear un servicio de fisioterapia, para prevenir las posibles enfermedades profesionales, a un precio ventajoso para las usuarias y los usuarios.
  - Ofrecer talleres semanales en el centro de trabajo, que repercutan positivamente en la calidad de vida y reduzcan el estrés de las empleadas y los empleados (yoga, danza, risoterapia), en horarios variados, descuentos para toda la plantilla.
- Beneficios sociales.
  - Establecer convenios con guarderías, colegios y campamentos de verano, para ofrecerle descuentos a sus empleados.

## 7. CONCLUSIÓN.

Por consiguiente, la conclusión principal que extraigo de la información analizada, es que el marco normativo en materia de igualdad oportunidades entre mujeres y hombres en España ha evolucionado mucho con el transcurso de los años, pero aún queda mucho camino por recorrer, con el fin de la consecución de la igualdad real y efectiva.

En cambio, el estudio de caso refleja la tendencia de los nuevos enfoques en las políticas de recursos humanos, que sitúan a los hombres y las mujeres como una fuente de crecimiento, talento, calidad y modernización. Introduciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los planes de igualdad y la conciliación laboral y familiar, como un elemento estratégico en su negocio.

En primer lugar, para el desarrollo del trabajo, examino los Planes de Igualdad estatales, que supusieron el inicio y sirven como instrumento integrador de las políticas de igualdad, también analizo el marco normativo español, donde utilizo la legislación y bibliografía. Aquí es donde se refleja la integración del marco jurídico de la Unión Europea (U.E) en nuestra legislación, que ha sido la clave para el desarrollo del marco normativo de España y como consecuencia, la evolución propia de la sociedad española. En segundo lugar, explico el contenido teórico en los que se enmarca un Plan de igualdad, donde he podido comprender en qué consiste, los objetivos que persigue y las fases de su procedimiento. Sobre el contenido jurídico y bibliográfico, lo he obtenido a través de libros, monografías, revistas Jurídicas, Laborales, sobre Recursos Humanos, y también en páginas web.

En cuando al estudio de investigación sobre Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo S.C.L (Grupo Hefame) ha sido la parte que más me ha apasionado, porque demuestra ser una empresa comprometida con la igualdad de género, lleva trabajando en esta línea desde el periodo 2005-2008 y los numerosos premios que ha recibido lo avalan. Mediante el análisis de su plan de igualdad vigente podemos destacar que es un plan innovador, no se limita a los que exige la Ley 3/2007. Ha creado medidas de conciliación adaptadas a las mujeres y hombres que trabajan en su organización. Incluyendo muchas de estas medidas en su Convenio Colectivo, dicho convenio ofrece mucho más beneficios que otras empresas, en lo que concierne a permisos de conciliación y licencias, (aproximándose a lo establecido para el personal funcionario del Estatuto Básico del Empleado Público), jornada flexible, excedencias, maternidad,

permiso por lactancia o reducción de jornada por motivos familiares, disfrute de 4 días de asuntos propios, algo que la inmensa mayoría de empresas privadas no ofrecen. Comparándolo con el Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, cualquier medida que contenga el convenio colectivo de Grupo Hefame respecto a excedencias, conciliación de la vida laboral y familiar presenta una mejora, puesto que dicho Convenio colectivo estatal solo contempla medidas básicas sobre licencias por nacimiento de hijo o hija, fallecimiento, accidente o enfermedad de parientes y también reconoce los mismos permisos a las parejas de hecho. Sobre medidas de conciliación y excedencias de maternidad y paternidad no hace ninguna mención.

Respecto a sus puntos a mejorar, destacaría su necesidad de buscar la paridad en el Comité de Empresa, Consejo Rector y Delegados de Personal, y animo a que continúe en el camino de buscar la paridad en su plantilla, sobre todo en los almacenes con más antigüedad.

Como propuesta de mejora, he elaborado una serie de medidas que considero de suma importancia y sugiero que podrían introducirlas en el próximo Plan de Igualdad de Grupo Hefame. Estas acciones suponen un bajo coste para la organización, y el resultado que se obtiene se ve recompensado, con un retorno de capital, debido a que mejora la imagen en el exterior, y se convierte en una organización atractiva para trabajar, se consigue retener y atraer el talento, gracias a su calidad de vida, la plantilla es feliz y está motivada en su entorno laboral; eso genera un cambio cultural de compromiso con su organización y como consecuencia una reducción del absentismo laboral y eso conlleva a que aumente la productividad.

Por todo lo expuesto anteriormente, considero que la mejor manera de combatir con la discriminación laboral de las mujeres en las empresas, tales como la precariedad laboral, el acceso al empleo y la promoción, la brecha salarial... y los roles de género, como el cuidado de hijas, hijos y familiares, que dificultan la consecución de una carrera exitosa para las mujeres, es mediante la creación, implantación y evaluación periódica de planes de igualdad y medidas de conciliación laboral y familiar. Primero, por el valor humano de la diversidad en la composición de la plantilla, porque es una ventaja competitiva y no ha de considerarse una obligación legislativa, segundo, porque ofrecen calidad de vida a las empleadas y empleados, tercero, porque la eliminación de la discriminación

genera una reducción de costes y cuarto, porque la implantación de planes de igualdad y medidas de conciliación siempre repercute en beneficios empresariales.

Para romper las barreras a las que se enfrentan las organizaciones respecto a los costes-beneficios que generan su implantación, debemos tener en cuenta que una gestión ineficiente de los RRHH existentes en la empresa acarrea muchos más costes que instaurar medidas, no obstante se pueden crear normas que conlleven un coste bajo para la empresa y repercutan positivamente, como las que yo he propuesto para Grupo Hefame. Además, para impulsar la adopción de planes de igualdad y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ha establecido medidas de fomento, dirigidas a empresas, tales como subvenciones para pymes y servicio de asesoramiento para el diseño y elaboración. Considero que es un estímulo para la pequeña y mediana empresa, ayudando a sumarse a este cambio organizacional.

Por lo tanto, no me cabe la menor duda que la mejor estrategia de negocio y fuente de competitividad para las empresas, es la implantación de Planes de igualdad y medidas de conciliación laboral y familiar.

## **8. AGRADECIMIENTOS.**

Mis agradecimientos por la ayuda que me han brindado, a distintas trabajadoras del Área de Formación del Departamento de Recursos Humanos y a la persona de la plantilla que ha colaborado con su testimonio, de la Sede Central de Grupo Hefame en Santomera (Murcia). A Ana Belén Barqueros Jiménez miembro de U.G.T. de la Universidad de Murcia.

## **9. BIBLIOGRAFÍA.**

GONZALEZ SETIEN, P., PEREZ FRAGA, C., PLIEGO CID, P., SANCHEZ CALLEJO, M. (1992). El trabajo de las mujeres a través de la historia. Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la mujer. Madrid. P. 104 – 141.

BLANCO CORUJO, O. y MORANT DEUSA, I. (1995). El largo camino hacia la igualdad. Feminismo en España 1975-1995. Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la mujer. Madrid. P.77-110.

GIL RUIZ, J. M. (1996). Las políticas de igualdad en España: avances y retrocesos. Ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, Granada, P.186 – 245.

AAVV. (2007). Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ed. Comares, Granada.

ASTELARA, J. (2009). Veinte años de políticas de igualdad. Ed. Ediciones cátedra, Madrid.

FUNDACIÓN MUJERES, (2009). La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. Monográfico 1, 2, 3 y 4. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Junta de Andalucía. Ed. Sevilla.

FABREGAT MONFORT, G. (2009). Los planes de igualdad como obligación empresarial. Ed. Bomarzo. Albacete.

INSTITUTO DE LA MUJER. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.

CURÓS VILÁ, M.P, SÁNCHEZ MIRET, C. (2010). “Conciliación de la vida personal y familiar y la jornada laboral. Nuevos retos para las organizaciones empresariales”. E.F – Trabajo y Seguridad Social, nº323, p. 189-215.

MENÉNDEZ CALVO, R. (2011). “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”. Anuario Facultad de Derecho. Universidad de Alcalá IV, p. 167-196.

VÁZQUEZ PEDRE, N. (2014). “El nuevo plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016”. Revista de información laboral, nº 7, p. 85-106.

UGT. DEPARTAMENTO DE MUJER TRABAJADORA, (2016). “Las mujeres trabajadoras en España”. Informe UGT 8 de Marzo 2016 (En pie de igualdad), p.1-49.

ECONOMÍA MUJER EMPRESA, (2015). “Guía de buenas prácticas en el cambio de cultura organizacional”. Red de empresas con Distintivo “Igualdad en la Empresa”, p.1-65.

#### **FUENTES NORMATIVAS CONSULTADAS.**

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

I Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1988-1990).

II Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1993-1995).

III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997-2000).

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006).

Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011).

Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016).

#### **FUENTES DOCUMENTALES DEL ARCHIVO DE LA EMPRESA**

Plan de Igualdad 2013 – 2016 Grupo Hefame.

Convenio Colectivo Grupo Hefame 2015-2016.

Informe de progreso pacto mundial 2012 Grupo Hefame.

Informe de progreso pacto mundial 2011 Grupo Hefame.

#### **WEBS CONSULTADAS.**

Grupo Hefame [www.hefame.es](http://www.hefame.es)

Instituto de la mujer <http://www.inmujer.gob.es>

Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad <http://www.msssi.gob.es>

## 10. ANEXOS

### 10.1 ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS.

**Acción positiva:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Artículo 11. LO 3/2007).

**Agente de igualdad:** Especialista que diseña, evalúa e implementa políticas de igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral.

**Brecha salarial:** se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

**Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras:** Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.

**Empoderamiento:** término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

**Feminismo:** El feminismo constata la desigualdad por razón de sexo que conlleva una situación de inferioridad sociocultural de las mujeres frente a los hombres. Esto le lleva a reclamar y a defender la igualdad de derecho de oportunidades de los sexos. La reivindicación de derechos para las mujeres parte de la desigualdad de derechos de las mujeres a lo largo de la Historia en las leyes que los regulaban y en las relaciones sociales. El feminismo supone, por tanto, una forma distinta de mirar y entender el mundo, el poder y las relaciones entre los sexos. El feminismo no es una corriente de pensamiento monolítico sino que presenta distintas corrientes, además de haber ido evolucionando a lo largo del tiempo.

**Igualdad efectiva:** existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Igualdad formal:** reconocimiento jurídico de la igualdad. Implica la no discriminación por razón de sexo.

**Igualdad de género:** Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

**Igualdad real:** integración del principio de igualdad en el funcionamiento de las estructuras. Supone la implicación de todos los agentes sociales.

**Patriarcado:** forma de organización social, política y económica aparecida en las sociedades agrarias donde algunos varones adultos dominan a mujeres y niños con el fin de transmitir la propiedad y asegurar la filiación legítima de los hijos. Las mujeres son confinadas en el espacio privado y la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público. En su sentido literal significa gobierno de los padres. Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas, y fueron retomados en el siglo XX por el movimiento feminista de los años sesenta en la búsqueda de una explicación que diera cuenta de la situación de opresión y dominación de las mujeres y posibilitaran su liberación. Gerda Lerner (1986) lo ha definido en sentido amplio, como “la manifestación del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general. Las teorizaciones sobre patriarcado fueron esenciales para el desarrollo de las distintas corrientes del feminismo, en sus versiones radical, marxista y materialista, entre otras.

**Principio de igualdad:** principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se emplea el término discriminación de sexo para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

**Principio de transversalidad (“Mainstreaming”):** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervise y evalúen.

**Segmentación del mercado de trabajo:** Estructuración del mercado de trabajo en varios subgrupos diferenciados por los niveles de organización, tecnología, productividad, ingresos y características de la fuerza de trabajo. La segmentación del mercado de trabajo es un efecto de la segregación de la ocupación, y puede ser horizontal o vertical.

**Segregación horizontal:** Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras...etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores...etc.). Como concepto paliativo de esta situación, está el ya visto *diversificación de opciones profesionales*.

**Segregación vertical:** Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando al mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

**Violencia de género:** “Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer.

## WEBGRAFÍA.

Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas” (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género Proyecto Equal. Universidad de Murcia.

<https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Glosario de términos de políticas de igualdad. Universidad de Valencia.

<http://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>

Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. Glosario mujeres y trabajo. Generalitat de Catalunya.

[http://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_28719849\\_2.pdf](http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_2.pdf)

## 10.2 ANEXO II: BOLETÍN CONVENIO COLECTIVO GRUPO HEFAME 2015-2016.

# BOLETIN INFORMATIVO CONVENIO COLECTIVO

## RESUMEN DEL CONVENIO COLECTIVO HEFAME 2015-2016

El 31 de Diciembre de 2014 finalizó el convenio colectivo Grupo HEFAME, y se abrió un nuevo proceso de negociación para un nuevo convenio colectivo. **CSI.F** desde el primer momento y aún teniendo menos representatividad que otros sindicatos supimos encabezar una plataforma de negociación conjunta adquiriendo un papel principal en la misma, siendo portavoces. De esta forma en la plataforma conjunta **CSI.F-CCOO-UGT** pudimos incluir algunas reivindicaciones que nuestro sindicato tenía, no sólo económicas sino sociales, como **subidas lineales** para favorecer los salarios más bajos, haciendo hincapié en los grupos más bajos con una mayor subida para éstos, **plataforma de formación on line** para todos los trabajador@s, **Permiso por Conciliación, jornadas flexibles** con lo que se quitarán las jornadas partidas y así poder conciliar la vida laboral y profesional. El Preacuerdo alcanzado se sometió a consulta a los trabajador@s de Hefame siendo ratificado con un 84,48% de los votos.

Desde **CSI.F** nos hubiera gustado llegar a un Preacuerdo con una subida mayor, pero durante el proceso de negociación de nuestro convenio han habido acontecimientos

exteriores, como la ruptura de negociaciones en el Convenio Nacional de Distribución y la firma a nivel nacional de los sindicatos UGT y CC.OO de subidas salariales para el 2015 de hasta un 1% y en 2016 de hasta un 1,5% que nos han condicionado una mayor subida en nuestro convenio de Hefame. A pesar de todo, hemos conseguido unas subidas lineales que representan a la mayoría de trabajador@s más del 1% para el 2015 y más del 1,5% para el 2016, suponiendo una subida de más de un 16% a los salarios más bajos para el 2015.

## **REPERCUSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 2015-2016**

### *Incrementos Salariales*

**Año 2015:** Incremento de 17,20€ mensuales del Salario Base con carácter retroactivo a efectos 1 de Enero de 2015.

**Año 2016:** Incremento de 26,09€ mensuales del Salario Base con respecto a los salarios de Diciembre de 2015.

**Gratificación de 100€ mensuales al Grupo Otro Personal Auxiliar durante 12 meses.**  
La fecha será a partir de la nómina de Julio 2015.

**Gratificación de 100€** a cada trabajad@r del Grupo Hefame en Septiembre 2015.

**Incremento del valor de la hora nocturna de 2€/hora**, a partir del 1 de Julio de 2015.

Incremento de la **Gratificación por Vacaciones fuera del periodo estival a 13€ por día.**

### *Otras medidas sociales*

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia entre los años 2015-2016.

Incorporación al Convenio Colectivo de la **Jornada Flexible** para el personal de Servicios Centrales a partir del 1 de Septiembre de 2015. La entrada será de 7:00 a 9:00 horas y la salida de 15:00 a 17:00, con lo que se quitarán las jornadas partidas y guardias en aquellos departamentos cuya actividad y organización del trabajo lo permitan.

**Regulación de la Jubilación Parcial.** La empresa definirá un procedimiento para solicitarla por parte de los trabajador@s, mediante la posibilidad que establece la legislación vigente y en los términos y condiciones previstos en la misma. (Actualmente los requisitos para acceder es a partir de los 61 años de edad y tener cotizados 36 años y 6 meses), en función de las necesidades organizativas y productivas que existan en ese momento.

Modificación del **Permiso por Conciliación.** Permiso de 1 mes natural sin sueldo cada año, para los trabajador@s que tengan hijos menores de 8 años, o ascendientes, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos. Este permiso

no suspenderá la Cotización a la Seguridad Social. Para su concesión se deberá llegar a un acuerdo con la Empresa, que dando supeditado a las necesidades del servicio.

Incorporación de una **Plataforma de formación E-learning** de forma on line para todos los colectivos, facilitando la conciliación entre el trabajo y la formación.

Incorporación al Convenio Colectivo de la **solicitud de formación por parte de los trabajador@s**. Los trabajador@s podrán solicitar de forma individual, acciones formativas que estén ligadas al desempeño de sus funciones, para cubrir aquellas necesidades que no hayan sido atendidas por el Plan de formación. En Comité intercentros se determinará el % formación de libre configuración por parte de los trabajador@s.

La Empresa junto con los Representantes de los Trabajador@s desarrollará un **Plan de Prevención de drogas/alcohol en el trabajo**, encaminado a prevenir, reducir o paliar los efectos asociados al consumo de drogas/alcohol.

Raúl Vila Bermejo

Delegado Sindical CSI.F- GRUPO HEFAME