

UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**AUDITORÍA DEL PLAN DE
IGUALDAD DE EMPRESA
PROPUESTO PARA LA
DIPUTACIÓN DE JAÉN**

Alumna: Myriam González Peña

Junio, 2016

AUDITORIA DEL PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA PROPUESTO PARA LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAEN

ÍNDICE.....	3
ÍNDICE DE CUADROS.....	4
RESUMEN.....	5
1. JUSTIFICACIÓN.....	6
2. INTRODUCCIÓN.....	7
3. OBJETIVOS.....	8
4. METODOLOGÍA.....	9
5. ANÁLISIS CRÍTICO.....	10
5.1. NORMATIVA.....	10
5.2. PRESENTACION DE LA EMPRESA.....	14
5.3. ANALISIS DOCUMENTAL.....	17
5.3.1. La propuesta técnica Plan de Igualdad.....	18
5.3.2. El modelo de cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.....	22
5.3.3. El modelo de cuestionario para la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.....	29
5.3.4. El informe previo presentado.....	29
6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	31
BIBLIOGRAFIA	36

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Etapas metodológicas de la auditoría. Página. 9

Cuadro 2. Áreas de la Diputación Provincial de Jaén. Página 15

Cuadro 3. Resumen de documentación aportada por Diputación. Página 17

Cuadro 4. Esquema del documento presentado. Página 19

Cuadro 5. Estructura de los apartados del cuestionario. Página 29

Cuadro 6. Ejemplo de actuación. Página 34

RESUMEN

El presente trabajo se enmarca dentro de las posibles actuaciones en el ámbito de la Auditoría Social, concretamente la Auditoría del Plan de Igualdad en las empresas. Este trabajo se enfoca hacia la evaluación del Plan que la Diputación de Jaén realizó hace unos años.

En el trabajo hemos pretendido auditar las actuaciones que la Diputación emprendió y que se cerraron en falso, con objeto de poder seguir avanzando en su realización, resaltando los puntos positivos y criticando aquellos aspectos que consideramos no adecuados para la realización del Plan.

Se concluye que se han de hacer cambios metodológicos en el planteamiento, lograr la participación de todas las áreas de trabajo, su personal técnico y la representación sindical de la empresa y concluir las fases que no se han desarrollado para su correcta implantación.

ABSTRACT

This work is framed in the Area of Social Audit specifically in the Audit of the Equality Plan in enterprises. This work focuses on the evaluation of the plan developed by the Council of Jaen a few years ago.

In this work we have tried to audit the actions that the Council of Jaen carried out and were closed false, in order to make further progress in its implementation, emphasizing the strengths and criticizing those aspects that we consider not suitable for carrying out the Plan.

It is concluded that it is necessary to make some methodological changes in this approach, to involve all the areas of work, the technical staff and the union representatives of the company and conclude the phases that have not been developed for proper implementation

1. JUSTIFICACIÓN

En la gestión de recursos humanos en las organizaciones, tanto públicas como privadas, los gestores muestran un creciente interés por conocer el alcance y la eficacia de sus acciones. La evaluación de los resultados pasa por comprobar si éstos se han ceñido a los objetivos que previamente se han propuesto, si las acciones se han desarrollado de acuerdo con lo previsto, especialmente si se han ajustado al coste presupuestado, y si en su aplicación a la realidad se han mostrado como las opciones más adecuadas o se podrían haber planteado otras que hubiesen mejorado dichos resultados.

En este contexto, la implantación de sistemas de calidad y excelencia en las empresas están focalizando la atención de los gestores en aspectos poco valorados hasta hace relativamente poco tiempo, tales como la igualdad, la responsabilidad social y la transparencia en la gestión de los recursos humanos que, paulatinamente, se van incorporando a los valores empresariales, junto con otros factores como la visión y la misión, que articulan la comunicación de la organización con su entorno a la vez que fundamentan su orientación estratégica.

La integración de la perspectiva de género en el proceso de gestión de los recursos humanos entronca directamente con estas novedosas necesidades de las empresas, que han dar respuesta a los cambios introducidos por la integración de la perspectiva de género. Distintas han sido las razones que lo han favorecido. En primer lugar, por el cumplimiento del mandato derivado de la normativa que introduce elementos específicos relacionados con el mundo del trabajo (por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Pero también porque la implantación del plan de igualdad supone beneficios de índole productiva, pues amplían el abanico de personas colaboradoras, personas que si interesan en empresas que ofrezcan condiciones de trabajo igualitarias, fomentan la motivación y creatividad de sus equipos de trabajo, aumentan la productividad a través de una mejor gestión del tiempo y de los recursos humanos, permiten detectar situaciones de discriminación, anticipándose a futuros conflictos laborales...(Instituto Andaluz de la Mujer. Planes de igualdad en empresas. Programa Igualdem.(2008)).

Esta necesidad de las organizaciones de contrastar la información laboral con la perspectiva de género hace necesario contar con una herramienta detallada, la auditoria social, sociolaboral, o de la gestión de RRHH, que permita profundizar en los problemas que se encuentran las mujeres para lograr la igualdad real y la aportación que las organizaciones tienen que hacer para cambiar la cultura basada en estereotipos y desigualdades por el hecho de pertenecer a determinado género. Por ello se ha de incorporar la igualdad en los procesos de auditoría social. (Del Bas, Calvo y García, 2015)

Todas estas reflexiones se trasladan al ámbito de las Administraciones Públicas, que se va adaptando a estos nuevos retos como una empresa más, esforzándose por incorporar en su gestión resultados eficaces y eficientes de los que se benefician sus administrados, como la calidad en sus servicios que constituye su finalidad, y para con sus propios recursos humanos.

Mi elección por este trabajo se fundamenta en la posibilidad de poner en práctica los conocimientos aprendidos en la asignatura Auditoría Sociolaboral, en la importancia creciente de ésta como yacimiento de empleo y en mi especial motivación por los temas de igualdad, en los que he podido ejercer profesionalmente con anterioridad. Al mismo tiempo, desarrollar mi actividad profesional en Diputación, adscrita al Área de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías, me brinda facilidades para acceder a información y datos de primera mano a cerca de las actividades que en materia de igualdad se están desarrollando, tanto por el Área de Recursos Humanos como por la de Igualdad y Bienestar Social. Pretendo hacer una pequeña aportación al trabajo que ya se está haciendo en esta materia en mi empresa que, como explicaré más adelante, se encuentra inmersa en la redacción del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para su personal.

2. INTRODUCCIÓN

El término auditoría estaba tradicionalmente reservado al terreno contable y financiero, ámbito en el que hace referencia a las operaciones de control y verificación de los datos proporcionados por las empresas. Este concepto de control, con el paso del tiempo, se extendió a la gestión de los recursos humanos.

La auditoría social pretende servir como instrumento que proporcione una gestión más óptima, eficaz y eficiente, de los recursos humanos. Una gestión que se refiere al conjunto del campo social de la empresa, y por tanto tiene carácter globalizador, de forma que se evidencie a qué riesgos se enfrenta la organización y, a su vez, con qué puntos fuertes cuenta para afrontarlos, proponiendo recomendaciones que le permitan ir minimizando los primeros y potenciando los segundos.

En los términos expresados por Vatier (1980), la auditoría social es a la vez un instrumento de dirección y de gestión que, a semejanza de la auditoría financiera o contable, tiende a estimar la capacidad de la empresa o de una organización a dominar los problemas humanos o sociales que se produzcan en su entorno y administrar los que se puedan crear por el empleo del personal necesario en su actividad. Destaca por tanto su función instrumental.

Por su parte, Nevado Peña (1999) define la auditoría social como un instrumento de gestión social que utilizando una metodología y herramientas parecidas a las aplicadas en otras auditorías permite una mejor administración, gestión, eficacia y eficiencia de los recursos humanos de la empresa, distinguiendo tres niveles de auditoría social: auditoría de cumplimiento, de eficacia y estratégica.

El Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, define, en *Planes de Igualdad en empresas (2008)* la auditoría de género como “*un diagnóstico completo de la igualdad de género, que requiere, además de un análisis integral de la política general o específica que se esté auditando, un análisis financiero desde el enfoque de género, de las normas, reglamentos, valores organizacionales, beneficios sociales y en general, un análisis de la asignación de recursos técnicos, humanos y económicos a la igualdad de género. El propósito de una auditoría de género en el entorno empresarial es identificar las modificaciones pertinentes en la política pública y en la política empresarial para contribuir a una mayor igualdad de género*”.

El objeto de la auditoría social es la eficacia de la empresa, estudia los hechos observados en función de su contribución al desarrollo de la empresa de una parte y, de otra,

conseguir satisfacer las necesidades y aspiraciones del personal. Esto obliga a tener en cuenta aspectos cuantitativos (efectivos, coste de la remuneración, etc.), cualitativos (comunicación, cualificación profesional...) psicológicos (motivación del personal, calidad de las relaciones, etc.). Además debe responder a varios objetivos que le son fijados por la dirección general o de personal como son un mejor control, diagnóstico de las causas y de las consecuencias de los problemas que surjan de la función de personal, un dominio de los costes salariales y sociales y una mejor preparación de las decisiones. (Nevado Peña, 1999).

Siguiendo a Nevado Peña (1999), a nivel teórico se distinguen tres misiones o niveles de la auditoría social: de cumplimiento, de eficacia y estratégica:

- La auditoría de cumplimiento o de conformidad tiene como objetivo verificar la fiabilidad y calidad de las informaciones y ver si se cumplen las normas y reglamentaciones legales. Se trata de una auditoría jurídica aplicada al derecho social, por lo que es necesario un conocimiento profundo del derecho social o laboral. Este es el modelo de auditoría en el que voy a desarrollar mi trabajo.
- La auditoría operativa o de eficacia trata de observar si existe una adecuación entre objetivos y procedimientos, y si los resultados se consiguen al menor coste.
- La auditoría estratégica responde a una doble preocupación, por un lado comprobar la adecuación de la política de personal con los objetivos generales de la empresa y, por otro, la traducción de la estrategia social en planes y programas.

Sobre las características de la Auditoría Social, Nevado Peña (1999) describe: su carácter objetivo, que implica que está basada en hechos y se ayuda de indicadores; es inductiva e iterativa, pues el auditor orienta sus investigaciones a hipótesis basadas en modelos y fruto de su experiencia; es independiente, dado que el auditor no debe estar implicando en las operaciones que audita. Está centrada en un momento concreto y limitada en el tiempo y, por último, tiene un carácter cooperativo, pues depende de la información que proporcionan los auditados.

En cuanto a su metodología, parecida a la que se puede adoptar en otras auditorías, se resume en el cuadro 1.

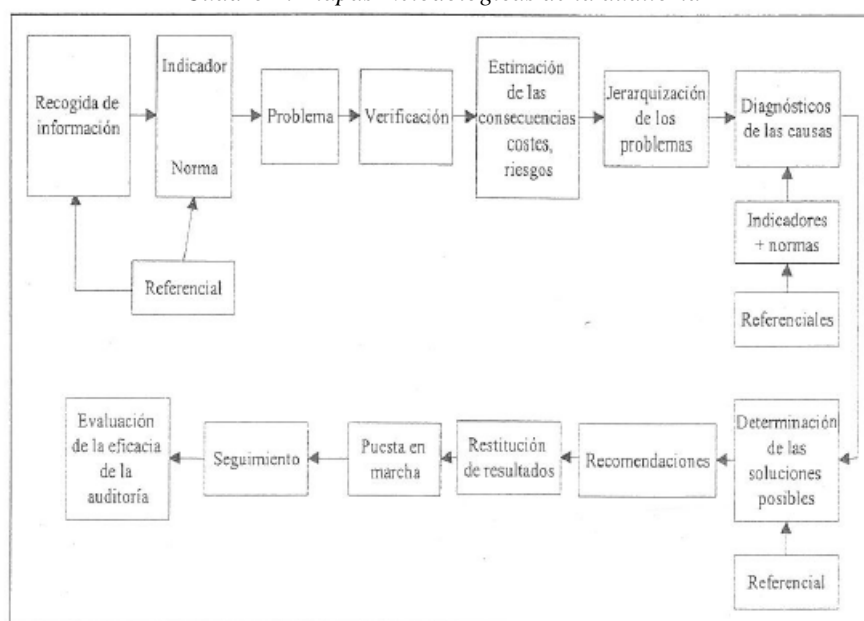
La auditoría social suele comenzar por un prediagnóstico, ha de observar, en primer lugar, los resultados o las consecuencias de los fenómenos con la ayuda de indicadores válidos, se comparan con las normas estándar y se obtienen una serie de desviaciones. Con ellas se pueden determinar los problemas existentes, valorados en forma de coste permiten evaluar la gravedad de las consecuencias de los problemas y jerarquizarlos como riesgos. El auditor ahora puede diagnosticar sus causas con otros indicadores, consulta de documentos, realización de entrevistas...y, por último, proponer recomendaciones para corregir las desviaciones así como un seguimiento posterior para verificar la eficacia de la auditoría.

3. OBJETIVOS

Los objetivos que nos proponemos son:

1. Auditar la situación actual en que se encuentra el diseño y ejecución del Plan de Igualdad en la Diputación de Jaén.

Cuadro 1. Etapas metodológicas de la auditoría



Fuente: Tougard y Candau (1990), p. 37.

2. Analizar los trabajos realizados y valorar los trabajos dados hasta ahora para dar cumplimiento a las exigencias legales.
3. Evaluar los resultados de estos trabajos desde el punto de vista del cumplimiento de las fases mínimas necesarias para el diseño del plan.
4. Marcar las líneas de trabajo futuras necesarias para cumplimentar el diseño del Plan de Igualdad de empresa.

4. METODOLOGÍA

En la metodología de investigación se ha previsto el desarrollo de dos técnicas de recogidas de información:

Por un lado, se ha optado por una metodología cualitativa, soportada en la técnica de la entrevistas en profundidad a informantes claves o cualificados que nos han ofrecido su visión sobre el desarrollo del proceso que se desarrolló entre 2008 y 2010, y de las necesidades específicas que a institución demanda en la actualidad;

- Director del Área de Recursos Humanos, actual responsable del desarrollo y ejecución del Plan.
- Tres de los técnicos que formaron parte de la Mesa para la Igualdad que se creó para la supervisión y seguimiento de los trabajos, elegidos aleatoriamente dado

que no es posible llegar a todos y todos ellos con cualificación en materia de igualdad y género.

Por otro, se ha realizado un análisis documental con la búsqueda y recopilación de la documentación generada en su momento y que ha sido aportada por la Diputación para su estudio.

Como producto final el trabajo incluye un análisis crítico o informe descriptivo que recoge el trabajo realizado y fundamenta las conclusiones que dan fin a la auditoria del proceso.

Para establecer o definir los criterios de análisis o evaluativos se ha utilizado como criterio de comparación el “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa” del Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y el I y II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

5. ANÁLISIS CRÍTICO

5.1. NORMATIVA

El marco legislativo en el que se insertan las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas está recogido en los siguientes documentos:

En el ámbito de la Unión Europea, son numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, que giran en torno a la eliminación de la discriminación legislativa y proponen la implementación de planes o programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, creando, así mismo, organismos y estructuras específicas para la coordinación de las políticas de igualdad.

En el ámbito estatal, la Constitución Española, a lo largo de su articulado, presenta la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico e incide en la obligación de los poderes públicos de hacerla efectiva, removiendo los obstáculos que dificulten su consecución.

El Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que establece el marco normativo básico en materia de empleo, también dispone, como principio fundamental de la relación laboral, el derecho a la no discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la Administración Pública, la Ley 30/1984 de Medidas de Reforma de la Función Pública, así como su posterior desarrollo a través de los RD 363/1995 y 365/1995 y la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, contribuyeron positivamente al desarrollo en nuestras administraciones públicas del principio de igualdad de género. Asimismo, esta ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad. También es preciso considerar la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Pero sin duda, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) constituye un salto cualitativo en lo que al marco normativo estatal respecta, instando a las administraciones públicas a integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución seguimiento y evaluación de todas las políticas públicas.

La Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), en cuanto al personal al servicio de la Administración Pública, contempla este mismo principio de no discriminación: Por su interés, resumimos a continuación las principales referencias a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación en esta norma:

- La igualdad como principio transversal de actuación
 - o Establece en su artículo 1 que serán “fundamentos de actuación de los funcionarios públicos”, entre otros, la igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional y específicamente la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - o Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (EBEP, D.A.Octava).
 - o En contrapartida, se consideran faltas muy graves “toda situación que suponga discriminación por razón de (...) sexo así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u

orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo (EBEP art. 92)

- Finalmente, la promoción y el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando la erradicación de toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de sexo, constituye un principio inspirador del Código de Conducta de los empleados públicos, que informará la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos (EBEP, art. 52 y 53).
- Acceso: selección y reclutamiento
 - El acceso al empleo público se rige por los “principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad” (EBEP, art. 55)
 - Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna, y de las medidas de discriminación positiva previstas (...) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos (EBEP, art. 61).
- Promoción y desarrollo profesional
 - La igualdad constituye un principio rector de los procedimientos de promoción interna, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. Este mismo principio rige los procesos selectivos de promoción interna y de consolidación del empleo temporal (EBEP, art.14-18).
 - El criterio de no discriminación regirá los sistemas de evaluación del desempeño (EBEP, art.20 .2.).
- Conciliación
 - Se recoge y amplía lo dispuesto en la normativa precedente, estableciendo una serie de medidas para evitar la discriminación en el ámbito laboral “por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género” (EBEP, art. 48), así como se regulan las excedencias por razón de cuidado de familiares y de violencia de género (EBEP. Art.89)
- Salud laboral
 - La normativa en materia de prevención de riesgos contempla la regulación de las condiciones laborales de las trabajadoras embarazadas, de manera

que estas no contituyan causa de discriminación y se asegure la protección debida.

- Acoso
 - o Artículo 14.h) del EBEP “Los empleados públicos tienen derecho (...) al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”.
- Violencia de género
 - o EBEP, artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género: regula el derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura, que tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
- Planes de igualdad
 - o “Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable (EBEP, D.A. Octava)

Junto con este marco normativo básico en materia laboral, los antecedentes de la legislación específica en materia de igualdad de género son los sucesivos Programas o Planes de igualdad de oportunidades, que han incluido ejes temáticos orientados a la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito del empleo en general, aplicables al empleo público.

En el ámbito autonómico, y al igual que en los ámbitos precedentes, Andalucía cuenta con una trayectoria consolidada en la promoción de la igualdad de género en el ámbito del empleo en general, y del empleo público en particular. Esta trayectoria promulgó la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el instrumento normativo fundamental, con importantes implicaciones en lo que respecta al papel de la Administración Pública autonómica en la promoción de entornos laborales libres de discriminaciones por razón de género. De hecho, una parte importante de esta Ley se dedica a la eliminación de todas las formas de discriminación por razón de sexo en el empleo.

La Ley 14/2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, que establece dentro de la Comunidad Andaluza un conjunto de servicios especializados para la información, asesoramiento y atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

La Ley 5/2010, de autonomía local de Andalucía, que regula las competencias municipales y provinciales a nivel de la Comunidad Autónoma y establece la integración de la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales.

5.2.PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Como Administración Local, a la Diputación Provincial de Jaén le corresponde el gobierno y la administración autónoma de la provincia. Una de sus funciones fundamentales es colaborar en la gestión de la actividad municipal y los intereses económicos administrativos de la provincia. En la Constitución de 1978 se establece que las Diputaciones deben prestar sus servicios a los Ayuntamientos que integran la provincia, para garantizar la solidaridad y el equilibrio entre los municipios, prestando mayor atención a aquellos que cuentan con menos recursos para poder cumplir con los servicios que son de su competencia. De este modo, garantiza los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipal y asegura la prestación integral y adecuada de los servicios de competencia municipal, es decir, garantiza que en todos y cada uno de nuestros municipios, con independencia de su tamaño, los ciudadanos y las ciudadanas cuenten con igualdad en el acceso a servicios, equipamientos e infraestructuras de calidad. Este es el cometido que le reserva la normativa básica local del Estado y que recoge el Estatuto de Autonomía de Andalucía.

Las Diputaciones Provinciales cuentan con determinados órganos obligatorios: Presidencia y Vicepresidencias, Junta de Gobierno y Pleno. Según establece la ley, el número de Diputados y Diputadas dependerá de la población de la provincia. En nuestro caso, encontrándonos en el tramo entre 500.000 y 1.000.000 de habitantes, son veintisiete los puestos en la mesa del Salón de Plenos. Cada uno de ellos representa a uno de los diez Partidos Judiciales en los que se encuentra dividida la provincia de Jaén.

La Diputación de Jaén se estructura en un conjunto de áreas, tal como se recoge en el gráfico 2. Cuenta con 35 centros de trabajo, repartidos por distintos puntos de la provincia de

los que ocho se ubican en Jaén capital. En ella prestan sus servicios algo más de 1.200 personas. En lo que respecta a la tipología de los puestos de trabajo existe una gran variedad que van desde el personal de oficio o sociosanitario hasta administrativo y técnico.

Cuadro 2. Áreas, organismos y empresas de la Diputación de Jaén.

Áreas, organismos y empresas
Áreas
> Presidencia
> Economía, Hacienda y Asistencia a Municipios
> Promoción y Turismo
> Recursos Humanos y Gobierno Electrónico
> Empleo
> Infraestructuras Municipales
> Igualdad y Bienestar Social
> Servicios Municipales
> Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente
> Cultura y Deportes
Organismos
> Servicio Provincial de Gestión y Recaudación
> Instituto de Estudios Giennenses
Empresas mixtas
> Somajasa
> Resur
Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén

Fte. www.dipujaen.es

Por norma general, la administración pública suele considerarse como un nicho habitual de empleo femenino. En el caso de la Diputación de Jaén, en 2009, fecha a la que se refieren los datos que analizaremos, el 59% de la plantilla eran mujeres, con lo que estaríamos dentro del estándar que recomienda no menos del 40% ni más del 60%. Sin embargo, la distribución de la plantilla por sexo difiere entre los distintos servicios y áreas funcionales en las que se organiza. Así, las ocupaciones oficio (carpintería, parque móvil o albañilería) observan una masculinización prácticamente total, mientras que las áreas de servicios sociales ocupaban en ese momento al 43% del total de la plantilla,, se caracterizan, a la inversa, por una feminización casi total. Estas diferencias son fruto del contexto social. Se trata de un tipo de segregación laboral por razón de género de carácter horizontal inherente a los roles sociales imperantes en el mercado de trabajo actual. En 2015, la plantilla total asciende a

1.286 personas, el 37% hombres y el 62% mujeres. En el área de igualdad y bienestar social, que representa el 44% de la plantilla total, el 20% son hombres y el 79% mujeres.

La Diputación, como administración pública se ha mostrado cada vez más interesada y comprometida en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Con tal fin, se genera un Área de Igualdad y Bienestar Social encargada específicamente de las políticas de igualdad de género en la provincia que, actualmente, se encuentra evaluando el II Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades 2012-2015 y desarrollando el III y que conlleva acciones dirigidas a promover y a facilitar la incorporación de las mujeres de los municipios de la provincia en todos los ámbitos de la sociedad, con campañas de concienciación y formación, coincidiendo con fechas referente para la igualdad, como el 8 de marzo o el 25 de noviembre, apoyo técnico y económico a los municipios de su ámbito para la incorporación de políticas de igualdad con una línea de subvenciones anuales, la creación del Consejo Provincial de Igualdad y la puesta en marcha de la Escuela de Feminismo y Empoderamiento, entre muchas otras.

Las relaciones laborales en la Diputación Provincial se encuentran reguladas, además de la normativa que como Administración Pública le es de aplicación, por el Acuerdo para el Personal Funcionario y el Convenio Colectivo para el personal laboral que dentro del Capítulo II sobre garantías, titula su artículo 4 como «igualdad de oportunidades y no discriminación».

Por último, la Diputación, en su faceta de responsabilidad empresarial, tiene contraídas una serie de obligaciones legales en materia de igualdad de oportunidades recogidas en Ley 3/2007 le obligan a implantar su Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, por ser una empresa con más de 250 personas empleadas.

Con el fin dar cumplimiento a dicha obligación, a finales de 2008 se procedió a la contratación de los servicios de una empresa externa para la redacción del Plan de Igualdad, que puso en marcha los trabajos de diseño y recogida de información. Sin embargo, estas tareas quedaron en suspenso definitivamente a principios de 2010 por razones ajenas a la

Diputación. Desde entonces, la institución es consciente de tal carencia y en la actualidad el Área de Recursos Humanos se está planteando reimpulsar este proyecto.

El trabajo de fin de grado que presento se propone analizar y auditar el trabajo realizado por la empresa contratista, valorando el grado de ejecución que se logró y comprobando si el mismo, por su pertinencia o por su actualidad, puede recuperarse y resultar de utilidad, así como determinar que fases o productos habría que planificar de nuevo, para diseñar el futuro de un Plan definitivo que de cobertura de género a la Diputación.

5.3. ANALISIS DOCUMENTAL

Voy a describir el trabajo realizado por la empresa contratada a partir de los documentos aportados por la Diputación y que en el cuadro 3 se presenta un esquema de esta documentación, con un orden cronológico. La documentación, aportada por Diputación, que realizó la empresa externa y con la que analizar se encuentra la siguiente, con un orden temporal:

Cuadro 3. Resumen de documentación aportada por Diputación.

<ul style="list-style-type: none">- Propuesta técnica- Planificación de las actividades para el diagnóstico- Propuesta de gasto- Petición de información a la Diputación- Propuesta de inicio de los trabajos- Reunión de la Mesa General de Negociación- Acta de constitución de la Mesa por la Igualdad de Oportunidades
--

- Propuesta técnica. Plan de Igualdad, por parte de la empresa externa, donde se informa de por qué un plan de igualdad, quién participa, con qué alcance y fases de trabajo. Un cronograma y un presupuesto, y anexando un modelo de garantía del compromiso de la alta dirección de la empresa.
- Planificación de las actividades para el diagnóstico de la Diputación Provincial de Jaén en materia de igualdad de género. Fases 1 y 2. Elaboración del Plan de Igualdad de Género para la Diputación. Se describe la fase 2 de diagnóstico, se proporciona un cronograma y se presenta una detección de áreas de análisis
- Propuesta de Gasto del Director de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías con el objeto de “Análisis, Estudio y Diseño del Plan de Igualdad de Empresa”, a ejecutar por empresa externa correspondiente a un contrato menor. 30.12.08.

- Petición de información a la Diputación para la elaboración del diagnóstico sobre la Igualdad de oportunidades procedente de la empresa externa, en la que se expresa qué es un diagnóstico de igualdad, qué información es necesario recopilar y se adjunta un esquema detallado de la información solicitada. 10.2.09.
- Propuesta de inicio de los trabajos para la elaboración del Plan de Igualdad para la Diputación Provincial por parte del Diputado de Organización, Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías (sin evidencia de fecha).
- Reunión de la Mesa General de Negociación aprobando la propuesta de inicio de trabajos, se establece la constitución de la Comisión Permanente “Mesa por la Igualdad de Oportunidades”, que supervisará y evaluará el diseño y la ejecución del Plan. 21.5.09.
- Acta de constitución de la Mesa por la Igualdad de Oportunidades, 1.6.09.
- Modelo de cuestionario dirigido al personal de la Diputación y modelo de cuestionario dirigido a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores de la Diputación.
- Propuestas y aportaciones de mejora para los cuestionarios para la realización del Plan que aportan diferentes miembros de la Mesa por la Igualdad de Oportunidades. 8.6.09.
- Planificación de visitas a los centros de trabajo de Diputación, desde el 3 al 18.12.09 y otra desde el 23.11.09 al 4.12.09.
- Informe-Diagnóstico de situación de la Diputación Provincial de Jaén. Previo al Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Última reunión de la Mesa, el 20.1.10, de la que no consta evidencia, en la que se presenta un primer borrador diagnóstico que si se nos proporciona.

En los apartados que siguen paso a desarrollar el análisis de la documentación relevante, verificando que se ajusta, o no, al estándar recomendado del “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa. Aspectos básicos”. Instituto de la Mujer.(2008). Será a partir de este momento cuando la labor de verificación de la auditoría sociolaboral de comienzo.

5.3.1. La propuesta técnica Plan de Igualdad:

El documento presentado se desarrolla con el esquema que se recoge en el cuadro 4:

Cuadro 4. Esquema del documento presentado.

- ¿Por qué un plan de igualdad?
- ¿Quién participa en el plan?
- Alcance y objetivos
- Fases de trabajo:
 - o Fase 1. Compromiso de la organización y creación de una comisión permanente de igualdad
 - Decisión
 - Comunicación
 - Creación del equipo de trabajo
 - o Fase 2. Diagnóstico
 - Planificación
 - Recogida de información
 - Análisis y presentación de propuestas.
 - o Fase 3. Diseño del plan de igualdad
 - o Fase 4. Implementación
 - o Fase 5. Evaluación
 - o Fase 6. Difusión externa
 - o Fases transversales, comunicación, formación y seguimiento
- Propuesta técnica
 - o A. Diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades
 - o B. Diseño del plan
 - o C. Asistencia técnica para la implementación del plan
 - o D. Sistema de seguimiento y evaluación
- Cronograma
- Presupuesto
- Anexo 1. Modelo de garantía del compromiso de la alta dirección de la empresa

El documento entraría dentro del estándar que tomamos como referencia del Instituto de la Mujer, (en adelante, IAM). Si bien los trabajos se interrumpieron a partir de la fase 2 de diagnóstico.

En la “Fase 1. Compromiso de la organización y creación de una comisión permanente de igualdad”, tenemos evidencia de ambos documentos, del compromiso de la organización y de la creación de la comisión permanente de igualdad, denominando a esta comisión con el nombre de “mesa por la igualdad de oportunidades”. Esta comisión se constituye con una composición paritaria: 6 personas representando a la Diputación (3 hombres y 3 mujeres) y 6

personas representando a los sindicatos (2 hombres y 3 mujeres más un puesto reservado a uno de los sindicatos que no comparece, y un representante (hombre) de la Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Jaén (en adelante, FEJIDIF) pues se pretende incluir en el Plan la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad. Como asistencia técnica se cuenta con un secretario de actas (hombre) y dos representantes de la empresa externa (mujeres) Se aprueba el reglamento de funcionamiento de la Mesa, que se adjunta al acta y se establece una periodicidad de reuniones de 1 al mes durante la fase de diagnóstico y 1 al año para el seguimiento una vez aprobado el Plan.

Siguiendo nuestro estándar del IAM, esta comisión podríamos considerarla paritaria si bien la presencia de un representante de FEJIDIF quizá no proceda en este foro y si más bien en uno específico.

Nuestro estándar recomienda que los representantes de la empresa lo integren personas influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en deferentes departamentos, no solo en Recursos Humanos (en adelante RRHH) para que las aportaciones sean lo más diversas posible. Este no es el caso, pues los representantes de la comisión pertenecen al área de recursos humanos y área de igualdad y bienestar social y, aunque están capacitados en igualdad de género, no hay representación ninguna de las otras 10 áreas de Diputación.

En la “Fase 2 Diagnóstico” la documentación establece como metodología tres grandes subfases:

1. Análisis documental: fruto de la información solicitada sobre la organización y detalles sobre características principales, su estructura organizativa, su política de recursos humanos, política de reclutamiento y contratación de personal, política de promoción y otras cuestiones genéricas.
2. Trabajo de campo:
 - Una investigación cuantitativa: encuestas. El instrumento de medida será el cuestionario, la muestra tendrá un tamaño de 291 con un nivel de confianza del 95.5% y un error máximo permitido del 5%. Procedimiento de muestreo: aleatorio estratificado.

- Una investigación cualitativa: entrevistas en profundidad para descubrir e interpretar lo que ocurre en el mundo social diario del entrevistado u su percepción como actor social de la situación determinada. Se realizarán a 3 Directores de Área, 4 Jefes de Unidad y 5 Jefes de Negociado.
3. Tabulación, análisis y interpretación de los resultados. Posterior elaboración de informe.

Aunque consideramos correcto el tamaño de la muestra y el nivel de confianza, así como procedimiento de muestreo, no tenemos evidencia del guión de las entrevistas cualitativas, su duración ni el área de pertenencia de las personas entrevistadas ni, por tanto, su peso de sus áreas en la organización, desconocemos si se planteó un plano de experiencia ¹ ni si fue proporcional a la representación del conjunto de la empresa. En cuanto al diagnóstico por bloques temáticos, la empresa contratada propone:

1. Características de la plantilla
2. Selección de personal
3. Formación
4. Promoción
5. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
6. Comunicación externa e interna
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8. Riesgos laborales y salud laboral.

Nuestro estándar propone un guión de aspectos cualitativos en los que se tiene en cuenta: cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa, selección, formación, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación, ayudas, bonificaciones y política social, representatividad, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, riesgos laborales y salud laboral, mujeres en situación o riesgo de exclusión, convenio colectivo y comentarios u otras consideraciones.

¹ El plano de experiencia es una técnica para constituir muestras pequeñas en el muestreo cualitativo. El objetivo que se persigue con las muestras pequeñas es que las opiniones sobre el tema de las personas elegidas sean lo más diversas posible y todas ellas, en su conjunto, cubran lo más ampliamente posible el tema. El plano se lleva a cabo definiendo los perfiles teóricos de los entrevistados, verificando que son realistas y extrayendo después, del fichero de RR.HH. una persona empleada para cada uno de los casos del plano.

5.3.2. El modelo de cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa:

Se nos proporciona dos cuestionarios: uno para el personal de Diputación y otro para la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. También se nos ofrecen las aportaciones que se hicieron desde algunas personas componentes de la “mesa por la igualdad” para mejorar o completar el cuestionario, aportaciones a las que iremos haciendo referencia si bien, en el informe final, no se tuvieron en cuenta en su mayor parte. Vamos a obviar las preguntas relacionadas con la discapacidad pues, como anteriormente he comentado, creemos que no es el foro adecuado.

En ambos encontramos una pequeña introducción con el objeto del cuestionario, animan a la colaboración y garantizan el anonimato y la confidencialidad.

En el referido al personal de Diputación podemos encontrar:

1. Perfil general de la persona encuestada: sexo, edad por tramos de

- a. Menos de 20 años
- b. De 21 a 25 años
- c. De 26 a 35 años
- d. De 36 a 45 años
- e. 46 años o más

Estado civil, responsabilidades familiares, en forma de hijos/as a su cargo o personas dependientes a su cargo. Nivel de estudios, desde no sabe leer ni escribir, hasta licenciatura, tipo de contrato. Tipo de jornada laboral por tramos de:

- a. Jornada intensiva
- b. Jornada partida
- c. Jornada parcial
- d. Total flexibilidad
- e. Jornada parcial nocturna
- f. Jornada completa nocturna.
- g. Representatividad

Aunque en este apartado estaríamos dentro del estándar, es posible acercar mucho más el cuestionario a la realidad de nuestra empresa. En este apartado tenemos en cuenta las aportaciones de la “mesa por la igualdad” que recomendaban: Preguntar el nivel de estudios requerido para el puesto. Eliminar jornadas enunciadas que no son posibles en la administración, añadir la “jornada a turnos de mañana, tarde y

noche” y “mañana y tarde”. Introducir el “tipo de dedicación: plena, parcial o sin dedicación”. Introducir la variable “jefatura, si se tiene personal a su cargo”. Introducir el “área u organismo en el que se trabaja”. En cuanto a las responsabilidades familiares, introducir: “recaen en mi la mayor parte de las veces, recaen en otra persona la mayor parte de las veces (pareja, madre, padre) o las comparto al 50% con otra persona (pareja, madre, padre)”.

2. Representatividad. Presenta dos únicas cuestiones: “¿considera que en Diputación la proporción de hombres y mujeres es equitativa?”, “¿considera que las mujeres están presentes en cada uno de los distintos departamentos?”, con respuestas si/no o no sabe/no contesta. Nuestro estándar no está centrado en una realidad empresarial concreta, permitiendo su ampliación y concreción y creemos, apoyándonos también en las aportaciones de la “mesa por la igualdad”, que las cuestiones que se formulan son un poco vagas y responden a la percepción de la persona más que al análisis objetivo, tomando a la persona como caso. Se consideró que sería más interesante y también más fiable, analizar la representatividad a través fuentes de datos como la relación de puestos de trabajo y modificar las cuestiones a preguntar para examinar la percepción de la representación de la mujer en el entorno inmediato de la persona encuestada con preguntas del tipo “En su servicio o centro de trabajo, usted considera que a) existe una mayor proporción de hombres que de mujeres, b) existe una mayor proporción de mujeres que de hombres o c) existe una proporción similar de mujeres y hombres.

3. Cultura de la empresa y la responsabilidad social corporativa. Con tres cuestiones:

a) “En el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ¿Cuál cree que es la filosofía de la Diputación?(Valores y creencias)”

b) “¿Qué procesos se llevan a cabo en este ámbito? Internos/externos”

c) “¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?”

Las tres cuestiones con respuestas abiertas. En este caso, se sigue con bastante fidelidad el estándar, sin embargo, matizaría que los ítems son demasiado difíciles de contestar, se ha de ser más concreto formulando las cuestiones en función de la información que queremos conseguir, que sean fácilmente comprendidas por la persona que contesta, ya que muchas de ellas no sabrán diferenciar valores y creencias, o qué significa y como se integra la Responsabilidad Social Corporativa.

Tenemos que tener en cuenta que nos dirigimos también a personas con un nivel de estudios medio bajo y que anteriormente hemos introducido el ítem “no sabe leer ni escribir”, también será complicado para personas con un alto nivel de estudios que no estén relacionadas con esta materia. Quizá son cuestiones más apropiadas para un grupo de discusión que para una encuesta.

4. Selección. En este apartado se plantean las siguientes preguntas:

- a) “¿Observa barreras internas o externas para la incorporación de mujeres a la Diputación?”
- b) “¿Observa que existan puestos o departamentos en la Diputación que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? En caso afirmativo, indique que tipo de puestos y las razones que los provocan.”

Ambas de respuesta abierta. Las aportaciones de la “mesa para la igualdad” inciden en preguntar también por puestos que se consideren feminizados y por explicar los conceptos por los que se pregunta. Nuestro estándar, en estas cuestiones, tiene en cuenta todo tipo empresas y, en el caso de la nuestra, tenemos que considerar que el acceso a la administración se hace mediante oposición o concurso/oposición, e impera el principio de igualdad, mérito y capacidad.

5. Formación. En este apartado las preguntas se refieren, de forma general, a si se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres, con respuesta si/no y, en caso afirmativo, a qué tipo de cursos asisten menos y por qué razones. Si se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos. Si puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de Diputación. Si se podría indicar donde se realizan los cursos: en el lugar de trabajo o fuera de él, en jornada laboral o fuera de la jornada, on line. Si se imparten cursos fuera del horario laboral, qué tipos y para qué puestos. Si se ha impartido formación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este apartado nuestro estándar pasa un poco por encima, centrándose este tipo de cuestiones a la encuesta cualitativa, siendo mucho más extenso. Las aportaciones que hace “la mesa por la igualdad” se dirigen a incluir cuestiones referidas a dificultades para asistir a cursos y a si se ha asistido a algún curso sobre igualdad. También hay una aportación referida a que se le pide a una persona que, como

mucho, asiste a dos cursos de formación anuales, que nos proporcione su observación sobre si asiste una proporción mayor de mujeres o de hombres. Desde esta aportación se reformularían las preguntas solicitando información a la persona encuestada sobre si ha realizado algún curso de formación interna en los últimos doce meses y si, habiéndoselo concedido, tuvo que renunciar a él y por qué causas.

6. Promoción. En este apartado encontramos las preguntas referidas a si se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la Diputación, si se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres y si se considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de Diputación. Todas ellas con respuesta cerrada si/no y abierta para explicar las razones.

También en esta ocasión nuestro estándar es más escueto, limitándose a cuestionar si las mujeres y los hombres promocionan por igual. Es en el estudio cualitativo donde establece más cuestiones, más concretas y con mayor profundidad. Las aportaciones de la “mesa por la igualdad” inciden en preguntar también por las dificultades en el acceso a dedicación, cuestionar sobre dificultades personales para su propia promoción en la empresa y, para poder determinar la proporción de hombres y mujeres que no aceptarían un puesto con mayor responsabilidad y dedicación y analizar las causas diferenciales, preguntar si en el caso de que se le ofreciera un puesto de trabajo con mayor responsabilidad y mayor dedicación lo rechazaría y por qué.

7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. En este apartado se cuestiona si la Diputación dispone de una serie de mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, quiénes utilizan más esas medidas y cuales considera que son las razones. Quienes hacen más uso de los permisos y si se ha establecido alguna medida para cambiar esa situación y si considera que se favorece la conciliación en la empresa. Todas las cuestiones con respuestas abiertas.

Nuestro estándar se centra en si se favorece la conciliación y si se conocen las medidas de conciliación disponibles en la empresa, con respuestas cerradas, más fáciles de responder y más concretas.

Las sugerencias de la “mesa por la igualdad” van dirigidas a preguntar si se ha hecho uso de algún permiso en los últimos dos años, indicando cual.

Personalmente opino que debería cuestionarse si el personal conoce las medidas existentes en la empresa y si propondría otras diferentes, posibles en la administración pública, más cercanas a su propia realidad.

8. Comunicación. Aquí se cuestiona sobre los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la empresa, si se ha realizado con anterioridad alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico, si la imagen que transmite Diputación transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o si existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa y con qué frecuencia se utiliza. Nuestro estándar no plantea estas cuestiones a nivel cuantitativo, pero sí a nivel cualitativo. La “mesa por la igualdad” no plantea aportación alguna y, bajo mi punto de vista, esta cuestión no tiene tanta importancia para las personas involucradas en este primer momento, si, quizá, cuando el trabajo esté más avanzado y se hayan consolidado otras cuestiones internas planteadas.

Nuestro estándar no plantea estas cuestiones a nivel cuantitativo, pero sí a nivel cualitativo. La “mesa por la igualdad” no plantea aportación alguna y, bajo mi punto de vista, esta cuestión no tiene tanta importancia para las personas involucradas en este primer momento, si, quizá, cuando el trabajo esté más avanzado y se hayan consolidado otras cuestiones internas planteadas.

9. Ayudas, bonificaciones y política social

Se plantean cuestiones abiertas relacionadas con incentivos, ayudas o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, si se ha beneficiado de alguna y cuantas han sido contratadas en cada una de ellas. Si tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia o promoción de colectivos especiales como personas con discapacidad, inmigrantes, mujeres víctimas de violencia de género o jóvenes. Si se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades.

Una vez más, el cuestionario refleja con fidelidad nuestro estándar, si bien éste referido a la encuesta cualitativa y no a la cuantitativa.

10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Se plantean dos preguntas; si se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual y, en caso afirmativo, cuales, y si con anterioridad a la Ley para la igualdad se ha puesto en marcha alguna medida con Creta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Todas ellas de respuesta cerrada si/no y abierta para indicar qué o cual.

Nuestro estándar, a nivel cuantitativo, se centra en averiguar si quien realiza la encuesta sabría qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo. A nivel cualitativo, las preguntas reproducen fielmente las cuestiones de nuestro estándar.

A nivel de la “mesa por la igualdad” podemos ver que es una cuestión que les preocupa y realizan más aportaciones, más generales, del tipo si se ha encontrado en alguna ocasión frente a una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y mucho más concretas, en las que se plantea examinar la proporción muestral de hombres y mujeres que han sufrido algún tipo de violencia o las siguientes, que reproduzco por su interés y que tienen como respuesta una escala tipo Likert:

- *“En los últimos doce meses, cuando Vd. ha estado en su trabajo, ¿ha sido objeto de...(respuesta cerrada si/no)*
 - *Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo*
 - *Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)*
 - *Discriminación sexual*
- *En los últimos doce meses, una o varias personas con las que trabaja han tenido hacia Vd. alguna de las siguientes conductas?*
 - *Le ponen dificultades para comunicarse (le impiden expresarse, no se le habla, se evita la mirada, se ignora su presencia, se prohíbe que hable con usted.*
 - *Le desacreditan personal o profesionalmente (calumnias, se le ridiculiza, se burlan de su vida privada o manera de pensar, se cuestionan sus decisiones, se le asignan tareas humillantes, no se le asignan tareas, se le critica el trabajo delante de terceros.*
 - *Le amenazan (amenazas orales, escritas, por teléfono, se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo, en el vehículo, en su domicilio*
 - *Otras conductas de este tipo, especificar. “*

Considero que con este tipo de cuestiones se precisa mucho más a qué nos estamos refiriendo cuando preguntamos por acoso, acoso sexual y por razón de sexo, que es importante diferenciar y no toda la población encuestada podría tenerlo claro. En la Auditoría Sociolaboral siempre se propone que los temas delicados se planteen con preguntas abiertas, dándole, a la persona entrevistada, libertad para expresar lo que realmente considere necesario. Coarta mucho encontrar si/no o Likert.

11. Riesgos laborales y salud laboral

Se centra en dos cuestiones: si hay medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres o que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo. De respuesta cerrada y abierta para explicarse. El cuestionario dirigido al personal de nuestro estándar no plantea esta cuestión; sí lo hace en el cuestionario a la empresa. Desde aquí y en adelante, no hay aportaciones de la “mesa para la igualdad”.

12. Mujeres en situación o riesgo de exclusión

Dos cuestiones sobre si se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión. Si se tiene previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgos de exclusión.

13. Convenio colectivo

Una cuestión referida a si existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla.

14. Comentarios y otras consideraciones

Pregunta abierta para que la persona encuestada conteste.

15. Enumere sus sugerencias con relación a:

Tres preguntas abiertas: qué necesidades identifica en la empresa que el Plan debiera contener, qué medidas prodría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan.

5.3.3. El modelo de cuestionario para la representación legal de los trabajadores.

El cuestionario que se nos facilita se estructura en 14 apartados que se recogen en el cuadro 5.

Cuadro 5. Estructura de los apartados del cuestionario

1. Relación de la representación legal de la plantilla con la empresa y con la propia plantilla
2. Negociación colectiva
3. Selección
4. Formación
5. Promoción
6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
7. Procesos de comunicación con la plantilla
8. Riesgos laborales y salud laboral
9. Ayudas, bonificaciones y política social
10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
11. Mujeres en situación o riesgo de exclusión
12. Convenio colectivo
13. Comentarios y otras consideraciones.
14. Enumere sus sugerencias con relación a...

Las cuestiones referidas a la relación con la empresa y la plantilla, la negociación colectiva, la formación y los procesos de comunicación con la plantilla (puntos 1, 2, 4 y 7) están sacados, literalmente, de nuestro estándar. Los demás puntos son los mismos que los que se han planteado en la encuesta para la plantilla.

5.3.4. El informe previo al Plan de Igualdad de Oportunidades presentado a la Diputación

El informe comienza con los siguientes puntos: Introducción; concepto, finalidad y objetivos del diagnóstico; características de la organización y metodología. A partir de aquí se realiza un diagnóstico por bloques temáticos.

1. Características de la plantilla y otros datos de interés. Con una descripción del personal expuesto por edades y sexo, distribución por áreas de la Diputación y nivel de estudios y tipos de puestos según sexo. Una descripción por sexo de los puestos de responsabilidad, de los tipos de jornada laboral y la estructura salarial. Toda esta información deducimos que es extraída de la proporcionada a la empresa contratista.

2. Representatividad. No encontramos preguntas en el cuestionario de las que se puedan extraer las conclusiones del informe. Se proporcionan unas tablas y porcentajes que no coinciden con las cuestiones planteadas en el cuestionario.

3. Selección. El informe plantea un orden de alternativas de respuesta que no se corresponde con las preguntas abiertas planteadas en el cuestionario, con lo que parece que el cuestionario que se me ha proporcionado no tiene que ver, en este punto, con el que la empresa contratista pasó a la plantilla.

4. Formación. Se explotan datos del tipo utilidad de la formación realizada y las razones de la no utilidad que, nuevamente, no corresponden a ningún ítem planteado en el cuestionario. Igual sucede con los datos relativos a “invitación” para no solicitar una acción formativa o a impedimentos para realizar acciones formativas, se desprende una relación de respuestas que no corresponden a nuestro cuestionario.

5. Promoción. En este apartado encontramos respuesta a uno de los items que se introdujeron como mejora pero que no aparece como pregunta en el cuestionario. De lo que volvemos a deducir que el cuestionario que se nos ha proporcionado no es, parece ser, el definitivo entregado a la plantilla.

6 y 7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. Comunicación. Observamos que la explotación de los datos si corresponde al cuestionario.

8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Volvemos a encontrar respuesta a las cuestiones planteadas como mejora por la “mesa por la igualdad” que no están recogidas en el cuestionario que se nos ha facilitado, en particular las referidas a violencia física o psíquica cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo, pretensiones

sexuales no deseadas o discriminación sexual. Igualmente para el caso de dificultades para comunicarse o desacreditación personal o profesional.

9. Riesgos laborales y salud laboral. El informe plantea resultados relacionados con el burnout y el mobbing que no están recogidos en el cuestionario que disponemos, y no se encuentra explotación de datos referidos a las cuestiones que si aparecen en él.

El siguiente punto de nuestro cuestionario era “mujeres en situación o riesgo de exclusión y este punto ni siquiera se menciona ni explota en el informe que disponemos.

10. Convenio colectivo. Se explotan los datos en función de la pregunta del cuestionario.

Por último, el informe plantea unas conclusiones del diagnóstico de la situación realizado en la empresa, donde se resumen los datos explotados con anterioridad.

Nuestro estándar está reproducido fielmente en este apartado, sin embargo, hemos podido detectar que, las preguntas relacionadas con la representación legal de la empresa, que eran diferenciadas y no se compartían con el cuestionario dirigido a la plantilla, no aparecen en ningún momento en este informe, es decir, no se han explotado ni informado las cuestiones relacionadas con la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa, valores y creencias o como definirían la influencia de la representación legal de la plantilla en la empresa. Nuestro estándar si da importancia a este tipo de información dedicándole un apartado expreso en el modelo de informe a realizar.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Si bien el planteamiento y los objetivos del trabajo que se realizó cumple, en gran medida, con el estándar que tomamos de referencia, observamos importantes desviaciones en el trabajo real que se desarrolló, del que discrepamos en cuanto a su aplicación y en su adaptación concreta a la empresa.

En primer lugar, se precisa, por un lado, la incorporación y la participación de otras áreas de trabajo en la constitución de la “mesa por la igualdad” pues si bien el proyecto del Plan de Igualdad ha de liderarse, según nuestro estándar, por el área de recursos humanos, tiene que darse participación a toda la empresa. Por otro lado, se precisa contar con la

representación legal del personal, cuya composición, en la actualidad, no es la misma y procurar la participación de todos los sindicatos presentes en la empresa en el proyecto.

En segundo lugar, se podrían introducir mejoras en la metodología de la “Fase 2. Diagnóstico”, en el apartado de análisis documental, en la que se solicita información sobre la organización y otras cuestiones genéricas, se podría incluir entrevistas en profundidad con informantes clave, como la Dirección de Área y la representación sindical. En el apartado de trabajo de campo, se propone un muestreo aleatorio estratificado, que proponemos tenga afijación proporcional. También aquí propondríamos un cambio sustancial en el cuestionario con las aportaciones realizadas por la mesa por la igualdad. Por último, en la investigación cualitativa se propone, por parte de la empresa contratada, entrevistas en profundidad con mandos y aquí propondríamos sustituir esas entrevistas por grupos de discusión² en los diferentes niveles de la empresa, sobre todo en relación con la percepción y donde trabajen mayoritariamente mujeres.

En tercer lugar, sería necesaria la creación de un expediente administrativo que contenga toda la documentación generada y por generar, con un riguroso orden. Creemos que la documentación que se nos aportó para desarrollar este trabajo de fin de grado no es rigurosa, se encuentra totalmente desordenada e incompleta, hasta tal punto que no podemos inferir que la documentación presentada por la empresa contratada se refleje en su totalidad en la documentación que forma parte del expediente.

En cuarto lugar, podríamos considerar que los resultados objetivos obtenidos, que están referidos al inicio de los trabajos a finales de 2008, podrían ser utilizados para continuar trabajando a partir de 2016, pues el personal, en su mayor parte funcionario y fijo, no ha experimentado modificaciones sustanciales, por los que los datos entonces obtenidos podríamos considerarlos vigentes en la actualidad. De esta forma se le daría utilidad a un esfuerzo humano y económico que de otra forma hubiera resultado inútil.

En quinto lugar, es imprescindible la colaboración del personal técnico del área de igualdad y bienestar social para la realización de los trabajos, no solo por su capacitación,

² El grupo de discusión es una técnica cualitativa que analiza las opiniones de un colectivo en torno a un tema concreto. Puede ser definido como una conversación, cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, no directivo. Se trata de una metodología específica indicada para evaluar actitudes e influencias que tienen un impacto en la conducta de las personas.

sino también por su experiencia en la materia y su conocimiento de la realidad de la Diputación. Este personal especializado se encontró totalmente ausente del proceso analizado, siendo posiblemente el que mayor valor añadido pudiera suministrar.

En sexto lugar, y siguiendo nuestro estándar, se hace necesario designar una persona, por parte de la empresa, responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan. En efecto, si tenemos en cuenta que liderar es impulsar las acciones que convergen en un objetivo estratégico determinado, aunque sea el área de Recursos Humanos la encargada de liderar el Plan, la persona encargada de organizar seguir y evaluar el Plan podría responder más a un perfil técnico del Área de Igualdad, que además haría que el riesgo de introducir sesgos de género, tanto en la fase de diagnóstico, como en las fases de diseño, implementación y evaluación del Plan se redujera.

En séptimo lugar, para continuar con los trabajos tendríamos que seguir con las fases que no se han desarrollado y que van a culminar en la elaboración del plan de igualdad:

- Programación. En función la información obtenida del diagnóstico y que contengan, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y 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 o por razón de sexo.

Considero que deberíamos identificar las áreas de necesidad de intervención (segregación vertical, conciliación, acoso sexual, etc.), estableciendo en cada una de ellas las acciones que nos dirigirían a desarrollar el objetivo estratégico de la igualdad.

Hay que establecer unos criterios a largo plazo, como referencia para todo el proceso, y unos objetivos a corto plazo, progresivos y coherentes con los generales. Posteriormente, decidir acciones concretas, asegurando la coherencia entre objetivos y acciones. Es fundamental definir los indicadores cuantitativos y cualitativos que van a permitir visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto a largo como a corto plazo y elaboración de fichas individuales para cada acción.

- Implantación. Realización y ejecución de las acciones previstas en el plan de igualdad.

- Evaluación. Para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar su proceso de desarrollo, reflexionar sobre la continuidad de las acciones e identificar nuevas.
- Medidas transversales: comunicación, formación y seguimiento. La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del plan. Tenemos que asegurarnos de que la información llega a toda la plantilla, mediante reuniones informativas, intranet, comunicados internos, etc., y que exista información de retorno, es decir, habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión, bien a través de sus sindicatos, bien mediante buzones de sugerencias. La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a toda la plantilla y, de forma específica, al equipo directivo, mandos intermedios y junta de personal y comité de empresa. El seguimiento permite comprobar si se van cumpliendo los objetivos y corregir desviaciones o plantear otras medidas.

Por supuesto, contando con la especial preocupación de Diputación por tener su Plan de Igualdad de Oportunidades, retomar a la mayor brevedad los trabajos para llevar a término su realización e implantación.

Por ejemplo, si hubiésemos definido como objetivo “*Mejorar las prácticas de dirección: procedimientos para gestionar conflictos y prevenir prácticas abusivas (violencia en el trabajo)*”, podríamos definir las siguientes actuaciones:

Cuadro 6. Ejemplo de actuación.

ACTUACIÓN	
Definición:	Fomentar en las personas con dirección y mando el uso y aplicación de técnicas de gestión de conflictos en equipos de trabajo bajo la perspectiva de género.
Metodología:	Taller de formación
Participantes:	Direcciones, Jefaturas de servicio, de sección y de negociado y personas con mando asimilado a las anteriores
Lidera la acción:	Dirección del Área de Recursos Humanos

ACTUACIÓN	
Definición:	Fomentar en las personas con dirección y mando el uso y aplicación de técnicas de gestión de conflictos en equipos de trabajo bajo la perspectiva de género.
Coordina la acción:	Área de Igualdad (Técnica en Igualdad)
Apoyo técnico:	Servicio de Prevención.
Calendario:	
Evaluación:	Tasa de mandos formada

ACTUACIÓN	
Definición:	Diseñar e implantar un Procedimiento para la prevención secundaria y terciaria de acoso laboral, con perspectiva de género
Metodología:	Participativa mediante grupo de trabajo/discusión
Participantes:	Direcciones de Área, Servicios de Recursos Humanos, de Organización y de Prevención y representación sindical
Lidera la acción:	Dirección del Área de Recursos Humanos
Coordina la acción:	Área de Igualdad (Técnica en Igualdad)
Apoyo técnico:	Servicio de Prevención.
Calendario:	
Evaluación:	Criterio. Procedimientos de prevención de acoso laboral y de acoso sexual diseñados como máximo tras 6 meses de inicios de grupo de trabajo

BIBLIOGRAFIA

Del Bas, Emilio., Calvo, Ricard. y García, Maria A. (2015).La auditoría socio-laboral de igualdad. En Del Bas, Emilio., Calvo, Ricard. y García, Maria A. *Auditoría Sociolaboral. Teoría y Práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH* (págs. 257-381). Valencia: Tirant lo Blanc

Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2008) “*Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa. Aspectos básicos*”. NIPO-207-08-056-X. Obtenido en http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf

Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, *Planes de Igualdad en empresas Programa IGUALEM*. (2008).

Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, Boletín Oficial del Estado de 13 de abril de 2007.

Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 18 de diciembre de 2007.

Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado de 23 de marzo de 2007

Nevado Peña, D. (1999): La auditoria social de los recursos humanos: Aspectos generales. En “*Control de gestión social: La auditoría de los recursos humanos*” (págs. 191-209). Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

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

Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se

aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. Boletín Oficial del Estado de 1 de junio de 2011.

Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Boletín Oficial del Estado de 10 de diciembre de 2015.

Vatier, R. (1980): “*L’audit social, un nstrument utile au pilotage des entreprises et des organisations*” Enseignement et gestion, nº 16. Hiver, pp.25-31.