

Condiciones de posibilidad de los *Planes de Igualdad* como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral

Esmeralda BALLESTEROS DONCEL
Universidad Complutense de Madrid
e.ballesteros@cps.ucm.es

Recibido: 9-2-09
Aceptado: 18-6-09

RESUMEN

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece los planes de igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. Este análisis concluye que los PI no podrán eliminar, por sí solos, las prácticas discriminatorias que persisten en los mercados de trabajo, aunque representan una oportunidad para reflexionar sobre la organización de los recursos humanos desde una perspectiva sensible con la conciliación. Nuestra exposición también sugiere al Ministerio de Igualdad que impulse una guía técnica que oriente a las empresas a acometer, por sí mismas, la elaboración de los planes de igualdad.

Palabras clave: Planes de igualdad, igualdad de oportunidades, derecho, división sexual del trabajo, mujeres.

Potentiality on *gender equality plans* as positive action for promoting gender equality in the workplace

ABSTRACT

The Act 3/2007, for the effective equality of Women and Men establishes the gender equality plans as positive action for promoting equity in the labour markets. This study has found that the equality plans will not be able to eliminate, for yes alone, the discriminatory practices that persist on the labour markets, though they represent an opportunity to think about the organization of the human resources from a sensitive perspective with the conciliation. Our presentation also suggests to the Department of Equality makes a technical guide who orientates to the companies in the elaboration of the gender equality plans.

Key words: Gender equality plans, equal opportunities, legislation, sexual division of labour, women.

REFERENCIA NORMALIZADA

Ballesteros Doncel, E. (2009). Condiciones de posibilidad de los *Planes de Igualdad* como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 28, Núm.1, 2010

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco regulador de los Planes de Igualdad. 3. Contenido de los Planes de Igualdad. 4. La igualdad de oportunidades reclama una alianza entre el estado, el mercado y la sociedad civil. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Introducción

La Unión Europea cuenta con una larga tradición en la construcción social del derecho a la igualdad. En cincuenta años el marco normativo ha pasado de ser una disposición marginal en el *Tratado de Roma* a convertirse en un objetivo político de la Unión¹. Y sin embargo, después de cinco décadas trabajando por la equidad, seguimos constatando discriminación de género en los mercados de trabajo y desigual reparto en los usos del tiempo.

La proporción de mujeres que accede al empleo es sistemáticamente menor que la de los hombres pero, además, se confirma que el empleo que ocupan es de peor calidad, pues soportan más temporalidad y celebran más contratos a tiempo parcial, involuntariamente. Las mujeres resisten tasas de desempleo superiores, interrumpen con más frecuencia sus carreras profesionales para ocuparse de las responsabilidades familiares, se concentran en determinados sectores de producción, se insertan en ocupaciones menos remuneradas, cobran menos salario que los hombres por un trabajo de igual valor, tienen más dificultades para alcanzar puestos de dirección o decisión en las empresas, la administración pública y la política, incluidas las instituciones de la Unión Europea².

Asimismo, las estadísticas disponibles sobre usos del tiempo muestran que, en todos los países de la UE, los hombres trabajan más que las mujeres en los empleos remunerados, pero el tiempo de trabajo de las mujeres es siempre superior si se consideran, simultáneamente, los tiempos de trabajo retribuido y no retribuido. El indicador compuesto de horas de trabajo semanales, por tipos de empleo y sexo que recoge la *IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* ratifica la permanencia

¹ En el ámbito jurídico europeo el derecho a la igualdad se establece por primera vez en el orden jurisdiccional de lo social, cuando el *Tratado de Roma* incluye en su artículo 119 el deber de cada Estado miembro a garantizar la igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. Mandato que tendría un posterior desarrollo, primero con la Directiva 75/117/CEE y más tarde con la Directiva 76/207/CEE y que culminaría en el reconocimiento del derecho a la igualdad en todos los ámbitos de las relaciones de género, reconociendo el derecho de los Estados a implementar acciones positivas orientadas a corregir las desigualdades [Directiva 2002/73/CE]. Sin embargo, como indica Balaguer (2005), la evolución progresiva de la normativa europea en materia de género ha avanzado a instancias de la jurisprudencia del *Tribunal Europeo de Derechos Humanos* y del *Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea*, es decir, a instancias de reivindicar judicialmente la vulneración del derecho.

² La proporción de mujeres en instituciones europeas es sospechosamente baja, por ejemplificar sucintamente indicamos el balance para la *Comisión Europea*. Este organismo cuenta con 29 comisarias frente a 71 comisarios y, 6 funcionarias frente a 94 funcionarios. Este desigual reparto de presencia se puede constatar en todos los órganos de toma de decisión europeos: *Parlamento, Consejo, Tribunal de Justicia, Tribunal de Cuentas, Banco Central*, etc., lo que señala nítidamente una discriminación indirecta, Eurostat (2008: A.44 pp. 183).

de sobrecarga de trabajo en las mujeres, como consecuencia de dar respuesta, prácticamente en soledad, a las necesidades del trabajo familiar doméstico:

Cuadro I: Indicador compuesto de horas de trabajo semanales, por tipos de empleo y sexo (UE-27)

Tipo de empleo	Horas semanales de trabajo	
	Empleo principal	Trabajo no remunerado
Tiempo parcial		
Mujeres	21,3	32,7
Hombres	23,5	7,3
Tiempo completo		
Mujeres	40,0	23,0
Hombres	43,1	7,9

Fuente: *IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* (2005).

Este contexto legitima la puesta en marcha de medidas específicas destinadas a corregir tales desigualdades mediante lo que se ha denominado *acciones positivas*³. En este sentido, la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres* [en adelante, *Ley de Igualdad*] estableció como disposición para favorecer el equilibrio entre hombres y mujeres un nuevo instrumento: los *Planes de Igualdad*. El objetivo de estas páginas es reflexionar sobre el potencial de cambio que dicha medida puede tener como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral, como estrategia que contribuya a lograr una empleabilidad de calidad para las mujeres.

1. Marco regulador de los planes de igualdad

La legislación social sigue siendo uno de los principales mecanismos de regulación de las relaciones laborales. En este sentido, la aprobación de la *Ley de Igualdad* supone en nuestro ordenamiento jurídico una novedad normativa indiscutible, entre otras cosas, por su carácter multidisciplinar y transversal. Si bien, estamos a la espera de su desarrollo reglamentario y, la consiguiente adjudicación de un presupuesto de acompañamiento, en estas páginas se acomete una reflexión sobre el apartado relativo al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (capítulo III del título IV), donde se regulan los *Planes de Igualdad* como política de acción positiva

³ Artículo 11.1 de la *Ley Orgánica 3/2007*.

en la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirigida a evitar cualquier tipo de discriminación laboral⁴.

Comencemos por deliberar sobre la prescripción del artículo 45.2 que establece la obligación de elaborar *Planes de Igualdad* (en adelante, PI) en las empresas que tengan contratadas a 250 ó más personas. Este criterio ha buscado el equilibrio en medio de una polémica segura, pues desde la perspectiva de los sindicatos y asociaciones de mujeres, rebaja notablemente el alcance de dicha medida y, desde la perspectiva de las personas empleadoras, el Estado traslada a las grandes empresas la responsabilidad de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral⁵. Estadísticamente, ¿cuál es el alcance de este mandato? El tejido empresarial español se caracteriza por estar constituido, mayoritariamente, por unidades de reducido tamaño. Los últimos datos disponibles en el *Directorio Central de Empresas*, comunican que menos del uno por ciento de las empresas españolas activas se clasifican en el intervalo de 200 o más personas asalariadas. No obstante, ese reducido estrato absorbe según la *Encuesta de Coyuntura Laboral*, prácticamente, un 25 por ciento del empleo del país⁶. Por tanto, a la vista de los datos una de cada cuatro personas ocupadas será, potencialmente, objeto de alguna medida que se espera cambie la lógica de gestión en las empresas, desde la perspectiva de género.

Para completar dicho precepto la *Ley de Igualdad* (art. 45.3), en consonancia con la *Constitución Española* (artículos 7, 28 y 37) y el *Estatuto de los Trabajadores* (Título II), traslada al ámbito de negociación colectiva, autonomía para elaborar y aplicar *Planes de Igualdad* cuando así se establezca en el respectivo convenio colectivo de aplicación. El espíritu de la Ley ha perseguido que los PI se adopten de forma negociada aunque es necesario advertir que el deber de negociar no implica el establecimiento de acuerdos. Sin embargo, las reformas de desregulación normativa han debilitado notablemente la autonomía de negociación: descentralizando e individualizando las relaciones laborales para, *supuestamente*, acomodarse a las exigencias propias de cada sector de actividad o, incluso, de cada empresa. El

⁴ En el espacio europeo existe una normativa desigual en materia de *Planes de Igualdad* en empresas. Tan sólo Suecia (1991) y Finlandia (1995) disponen de una legislación específica que establece la obligación de elaborar *Planes de Igualdad* entre hombres y mujeres en centros de trabajo. En Bélgica (1987), Francia (1983) e Italia (1991) esta medida es voluntaria. Y finalmente en Noruega (2003) las personas empleadoras están obligadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres pero no se establece un protocolo de actuación concreto, Colclough (2004: Tableau 2).

⁵ En Suecia la ley de igualdad de oportunidades obliga a las empresas de al menos 10 asalariados a elaborar y actualizar anualmente planes de igualdad. En Finlandia desde 1995 la legislación nacional establece la misma disposición en empresas a partir de 30 personas asalariadas.

⁶ Algo más de la mitad de las empresas españolas no tienen asalariados -51 %- y un 27,9 por ciento emplea entre una y dos personas. INE, Directorio Central de Empresas (DIRCE, a 1 de enero de 2007) y MTIN, Encuesta de Coyuntura Laboral, nº 85, mayo de 2008.

potencial de cambio de esta disposición podría tener un alcance más modesto en tanto que, la negociación colectiva no representa el epicentro de las relaciones laborales, por la pérdida de efectividad de lo colectivo frente a lo individual⁷.

El artículo 45.4 de la *Ley* incorpora, además, la posibilidad de que la *Autoridad Laboral* prescriba la elaboración de *Planes de Igualdad* como medida sancionadora por haber cometido una infracción muy grave en materia discriminatoria⁸. En este sentido el *Informe Anual de la Inspección de Trabajo*, relativo al año 2007, expone que se realizaron, bajo el epígrafe *Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad*, 61 actuaciones, sin registrarse en acta ninguna infracción⁹. No obstante, si se cumple el *Plan de Inspección de Trabajo* en materia de Igualdad, entre los años 2008 y 2010 se inspeccionaran 10.000 empresas¹⁰. Ignoramos que efecto puede tener esta matización, aunque sospechamos que, el órgano tutelador de la legislación social privilegia fenómenos de mayor preocupación social, como la vulneración en materia de prevención de riesgos laborales.

Por último, el artículo 45.5 contempla la voluntariedad en la elaboración e implantación de *Planes de Igualdad*, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, gestionando medidas de fomento y asesoría técnica. A tal fin, el *Ministerio de Igualdad* ha convocado mediante reciente Resolución subvenciones destinadas al establecimiento voluntario de PI en empresas de menos de 250 personas trabajadoras¹¹. Si bien no se puede valorar el alcance que dicha iniciativa tendrá, podemos especular a la luz de programas precedentes.

Existen en España, al menos, dos iniciativas destacables: los certificados de *Empresa Familiarmente Responsable* y el *Programa Optima*. El *Centro Internacional Trabajo y Familia IESE Business Scholl* [Universidad de Navarra] elabora desde 1999 un índice de empresas responsables cuyo acrónimo en inglés es IFREI y, a partir de su experiencia, publica cada año un informe que ha ido ganando audiencia social. Este indicador ha sido adoptado por la *Fundación + familia* para promover los *certificados EFR* -Empresa Familiarmente Responsable-. La promoción de esta iniciativa según su presidente, Roberto Martínez, se ha otorgado a 39 empresas de las cuales 27 son grandes compañías. Es decir, sólo 12 pymes han optado por establecer en su organización un compromiso con la conciliación (Rueda, 2008: 79-81). La segunda iniciativa se refiere al *Programa Optima*, un antecedente consolidado

⁷ Correa (2001:103-116) y Castillo (2003:137-153).

⁸ La autoridad laboral competente podrá sustituir sanciones previstas en la Ley –pérdida de ayudas, bonificaciones y beneficios del programa de empleo- por la imposición de adoptar un PI, Fabregat (2007: 17-18).

⁹ ITSS (2008:147).

¹⁰ El 50 por ciento de las inspecciones serán rogadas y el otro 50 por ciento serán planificadas *Plan de Inspección de Trabajo en materia de Igualdad* presentado en el Consejo de Ministros del 19 de octubre de 2007 por Jesús Caldera.

¹¹ Resolución de 13 de junio de 2008, destinando a tal fin 1.200.000 €, [BOE núm. 164 de 8 de julio de 2008, pp. 29907-29910].

por el *Instituto de la Mujer* que, inició su desarrollo en el año 1995 bajo la financiación de la iniciativa europea EQUAL. El programa ha otorgado reconocimiento como *Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* a un total de 45 empresas, un resultado más que modesto tras una década de recursos económicos y humanos.

Antes de concluir queremos señalar que, la implantación voluntaria de *Planes de Igualdad* puede derivarse, más y mejor, mediante la medida indirecta de condicionar los contratos de la Administración General del Estado, a igualdad de ventajas competitivas, con empresas que “*ejecuten medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo*” –artículo 34 de la *Ley de Igualdad*-.

En definitiva, habiendo examinado las distintas condiciones de posibilidad que marca el texto de la *Ley* pensamos que, el potencial transformador de los *Planes de Igualdad* afectará, estadísticamente, a una minoría de las personas trabajadoras, en tanto que la *Ley* limita su prescripción a empresas muy grandes. El resto de circunstancias que pueden promover la elaboración de PI –por convenio colectivo, sustitución de sanción laboral o voluntariedad- juzgamos que no añadirán un alcance significativo. No obstante, no podemos obviar que la *Ley de Igualdad* ha sentado nuevos criterios para iniciar cambios en la organización social, económica y cultural de nuestro país y, ha expresado su compromiso de evaluar los avances o la inmovilidad que se derive de sus resultados¹².

2. Contenido de los planes de igualdad

El *Plan de Igualdad* se configura como la herramienta técnica a través de la cual se implementará la equidad en el sistema de gestión empresarial que pretende que se instaure el principio de ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas. Este marco regulador se sustenta en la convicción de que la discriminación en los mercados de trabajo no es un ámbito independiente de la empresa, sino que subsiste en ella. Si bien, la discriminación directa por razón de género es un suceso cada vez menos frecuente, no ocurre lo mismo con la sutileza de la discriminación oculta o indirecta –conductas lícitas en la forma pero discriminatorias en su efecto-¹³.

La *Ley* establece que la elaboración de los PI será responsabilidad de la dirección, de la que se espera un compromiso explícitamente declarado que alcance a

¹² En concreto, la disposición final quinta contempla una investigación evaluativa de la evolución de la negociación colectiva en materia de igualdad, reconociendo el compromiso para la adopción de medidas que resulten pertinentes.

¹³ Fabregat aclara que la calificación de discriminación indirecta es independiente de la intencionalidad, es decir, que lo que verdaderamente determina la calificación es el efecto que produce. A esto hay que añadir que la discriminación es sancionable, Fabregat (2007: 40-41)

todos los niveles de mando. Los *Planes de Igualdad* pueden ser, si así lo perciben las corporaciones, una oportunidad para reflexionar sobre la organización de los recursos humanos, convirtiéndose en una ocasión para instaurar otra cultura *managerial* sincronizada con la responsabilidad social, pues percibir la igualdad de oportunidades como un asunto de mujeres sería tergiversar el espíritu de la *Ley*.

El artículo 46 caracteriza el contenido mínimo de los PI, pudiéndose deducir diferentes fases o etapas. Esquematisando, el proceso contempla la siguiente secuencia: compromiso de cambio, identificación de necesidades, adopción de respuestas-soluciones, planificación de intervenciones y valoración de logros. El *Plan* obliga, partiendo de los resultados de un diagnóstico previo, a implantar medidas tendentes a eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo, fijando objetivos concretos para su eliminación. Es importante advertir el carácter pragmático en el contenido de los PI, estos deben huir de una formulación ambiciosa. Antes bien, se aconseja que las metas y acciones sean viables y realizables en relación al ámbito temporal y los recursos para su consecución.

En el desarrollo del ciclo vital de un PI, el *diagnóstico de situación* será una parte esencial en la elaboración, pues dar respuesta a los desequilibrios exige cifrar su presencia y magnitud. No es irrelevante cómo se realicen los diagnósticos, ni se puede frivolar sobre la metodología para ejecutarlos, pues su contenido no debe confundirse con una descripción de la estructura organizativa que se limite a constatar simples diferencias por sexo. Teresa Torns (1995), hace ya más de una década, señalaba la importancia del nivel conceptual como dimensión que proyecta la perspectiva teórico-ideológica de los análisis. No es banal ni son intercambiables las palabras desigualdad, género y empleo, en lugar de, diferencia, sexo y trabajo *porque conceptual tan sólo a partir de la diferencia es ocultar las relaciones de poder existentes entre los colectivos masculino y femenino*.

La tarea de seleccionar las variables que permitan alcanzar un diagnóstico de igualdad sobrepasa, a nuestro juicio, las capacidades analíticas de las empresas. Establecer e interpretar sociológicamente los indicadores de desigualdad no es un ejercicio espontáneo, ni sencillo, siendo necesario recordar las contribuciones del movimiento de investigadoras feministas que han dedicado décadas de su carrera académica-profesional a visibilizar los sesgos en los que incurren los indicadores económicos oficiales, para proponer nuevos índices integrados¹⁴.

El primer punto a dirimir es indicar qué se entiende por igualdad y, donde se sitúa la frontera con la discriminación para todas y cada una de las áreas de diagnóstico que señala la *Ley*: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Esta selección de materias no es arbitraria, responde a la caracterización estadística de la discriminación: desigual acceso al

¹⁴ No se puede soslayar la contribución de la economía feminista a descubrir el sesgo estadístico de mantener convenciones conceptuales que ocultan o no captan las aportaciones de las mujeres al bienestar y la economía, Benería (2005: 11-63); Carrasco (2004: 103-158).

empleo, segregación horizontal y vertical, brecha salarial, barreras para la conciliación y acoso.

La importancia de realizar un óptimo diagnóstico de situación es determinante, pues además de dar a conocer las barreras –conscientes e inconscientes- para la igualdad de oportunidades en la empresa, los resultados del diagnóstico servirán como criterio para tomar decisiones, es decir, para establecer el conjunto ordenado de medidas que permitan eliminar o reducir las discriminaciones detectadas.

Conviene ahora preguntarse por los medios a disposición de las empresas para abordar rigurosamente la confección de los PI. El *Instituto de la Mujer* facilita, a través de su página web, un recurso técnico para orientar su elaboración: *Manual para la elaboración de un Plan de Igualdad*, basado en la experiencia del *Programa Optima*¹⁵. Incluye tres cuestionarios para elaborar la fase de diagnóstico. El primero, dirigido a la dirección de la empresa, está dividido dos bloques: a) aspectos cuantitativos -38 indicadores desagregados por sexo-y b) aspectos cualitativos -74 preguntas abiertas-. El segundo cuestionario destinado a la representación legal de los trabajadores cuenta con 14 preguntas abiertas y el tercero, ha sido diseñado para administrarse a los trabajadores(as). Este último, contempla 9 ítems sobre la percepción que las personas trabajadoras poseen del compromiso de su empresa con la igualdad y la conciliación. Además, de incluir un espacio para eventuales sugerencias sobre el *Plan de Igualdad* de su corporación¹⁶. A nuestro parecer, este material es amplio, generalista y no sitúa el diagnóstico de la empresa en perspectiva comparada. No se trata tanto de establecer una larga base de datos, sino de seleccionar y proponer estratégicamente la recopilación de aquellas informaciones que permitan conocer la existencia de prácticas discriminatorias, para darles una solución. En definitiva, qué debemos medir y cómo hacerlo, son aspectos esenciales que reclaman una eventual asesoría experta.

Consideramos que desde el *Ministerio de Igualdad* se debería impulsar el proyecto de acometer una *Guía Técnica* para orientar la adecuada realización de la fase de diagnóstico, en la que se incluyeran un conjunto de indicadores básicos para detectar las diversas formas en que se producen las discriminaciones en el ámbito

¹⁵ Existen otros recursos de orientación para la elaboración de PI, accesibles on-line en las páginas web de los sindicatos CCOO y UGT, también debe sugerirse los estudios y publicaciones de *Centro Internacional Trabajo y Familia* -IESE Business School-, sin menoscabo de la documentación de los institutos autonómicos de la mujer. Creemos que todos estos materiales se limitan a establecer relaciones de indicadores sin profundizar en su significado, ni en los criterios de medición a tener en cuenta en la confección de los PI, por lo que creemos que orientan de forma muy difusa.

¹⁶ Esta propuesta privilegia la producción de datos sin tener en cuenta que sobre ellos deberá realizarse con posterioridad un análisis que requiere una cualificación técnica determinada.

laboral¹⁷. Disponer de una herramienta de análisis con criterios unívocos comporta una reflexión colectiva entre especialistas en métodos de investigación y en relaciones laborales que, desde la perspectiva de género, orienten comisiones sectoriales de trabajo en las que concurren representantes de la administración, el sector empresarial y las personas trabajadoras. El carácter sectorial de las comisiones se justifica desde la consideración de que el mercado de trabajo es una abstracción teórica que se sustenta en realidades diferenciadas. Atendiendo a esta circunstancia, los indicadores de desigualdad deberán contemplar situaciones generales –propias del marco normativo laboral- y escenarios específicos –propias del sector de actividad y/o rama de ocupación-. Formación, especialización y voluntad de cambio son los criterios que deben orientar el diálogo social para fijar los límites admisibles de desigualdad y los criterios precisos para medirla, así como una propuesta –no vinculante- de posibles actuaciones tendentes a eliminar o, en su defecto, reducir su alcance. A nuestro parecer, se hace necesario establecer criterios metodológicos precisos que detecten las formas y el grado de la desigualdad, atendiendo a los distintos sectores, ramas de actividad y formas de organización. Se requiere una propuesta inicial de indicadores para cada área de diagnóstico, que sea sencilla y, a la vez, pertinente.

Precisamente la indefinición técnica en el desarrollo de los PI puede favorecer una elaboración poco rigurosa o, la preferencia por demandar su realización a consultoras en igualdad. En la Resolución del *Instituto de la Mujer* de 13 de junio de 2008 se dice: *...el diagnóstico y el plan de igualdad puede ser elaborado por personal de la propia empresa o por encargo a una entidad externa especializada*. En nuestra opinión hay que privilegiar que la realización de PI se integre en las funciones de los departamentos de Recursos Humanos, formando parte de la cultura corporativa de empresa. La implicación de la dirección será más efectiva si ella misma examina documentalmente las dimensiones de la desigualdad en su organización. La visibilización de los potenciales obstáculos puede resultar el argumento más poderoso para adoptar un compromiso trascendente de cambio. Insistimos en la necesidad de incentivar y tutelar desde organismos especializados a que los PI se conviertan en parte de la planificación estratégica de empresa, por lo que se hace necesario promover campañas de información y sensibilización. Es cierto que el *Instituto de la Mujer* viene realizando labores de acompañamiento y asesoramiento a las organizaciones que lo solicitan pero su campo de alcance sigue siendo limitado.

Por último, quisiéramos advertir que el *Plan de Igualdad* adopta un formato documental pero es, en realidad, una guía dinámica que ayudará a subvertir parcialmente la lógica de gestión. Su ciclo vital no termina en el momento de editarlo sino que se convierte en la “hoja de ruta” del proceso de ejecución del mismo. Como su nombre indica el plan es un proyecto de medidas y actividades que se de-

¹⁷ Una idea contemplada en el convenio colectivo estatal de industrias químicas 2004-2006 (disposición adicional tercera) y en la disposición adicional sexta del convenio colectivo estatal de Perfumería y afines 2004-2006.

sean desarrollar en un tiempo determinado con una asignación de recursos específica. La ley contempla, como etapas de su desarrollo, el seguimiento y la evaluación. El seguimiento permitirá confrontar si el desarrollo de actividades responde al cronograma diseñado y la evaluación posibilitará, expirado el tiempo de vigencia, valorar la adecuación entre objetivos y resultados, que habrá de tenerse en cuenta en la siguiente formulación del PI.

3. La igualdad de oportunidades reclama una alianza entre el estado, el mercado y la sociedad civil.

Los *Planes de Igualdad* pueden convertirse en un torrente de cambio social si van acompañados de otras actuaciones que favorezcan nuevas dinámicas de equidad en las administraciones públicas, las unidades económicas y la ciudadanía. Las empresas se configuran como escenarios privilegiados para avanzar en materia de igualdad aunque existen importantes razones para pensar en otros factores obstaculizadores.

La persistencia de discriminaciones en los mercados de trabajo es el efecto de fuerzas asimétricas de distinta naturaleza entre las que cabe señalar, entre otras, el presupuesto ideológico del modelo neoliberal de desarrollo económico y las representaciones sociales de la masculinidad y la feminidad. No podemos esperar que el ámbito empresarial resuelva todas las contradicciones. La desigualdad de oportunidades por razón de género no es ajena a las políticas públicas de conciliación, ni al desigual reparto en los usos del tiempo. En este sentido, creemos que los *Planes de Igualdad* son una medida insuficiente en tanto que sólo tienen en cuenta las soluciones empresariales, ignorando las desigualdades subyacentes en los ámbitos de socialización familiar, educativo, cultural, etc. No obstante, el sólo hecho de inducir a la caracterización estadística de la discriminación indirecta, en cada unidad económica de 250 o más personas trabajadoras, es un mérito suficiente para aplaudir los motivos que han dado lugar a la Ley Orgánica 3/2007 y, en particular, al marco regulador de los *planes* –capítulo III, título IV–.

En la sociedad civil occidental pervive una división de roles –femenino y masculino– en la convivencia de los hogares que no rompe con el modelo ideológico que sustentaba la división sexual del trabajo. Cuando las mujeres empezaron a conquistar espacios profesionales asumieron que tenían dos ocupaciones *la de fuera de la casa y la de dentro*, su elástica capacidad puede documentarse, tanto en experiencias tempranas de trabajo asalariado como en estudios más recientes. La existencia de esta *doble jornada* no es neutra, teniendo importantes consecuencias en la calidad de vida de las mujeres. Cinthya Cockburn (1986:98) caracterizó esta situación con la expresión: *las mujeres trabajan con una mano atada a la espalda*, que es como decir que las mujeres se emplean en desventaja, pues no pueden desenvolverse libremente, al ser responsables del cuidado de hijos y de la atención al hogar. La persistencia en la asignación de roles de género sigue constatándose a través de las estadísticas sobre el reparto y usos del tiempo, que corroboran que los hombres, en

toda Europa, siguen sin incorporarse a la realización de tareas domésticas¹⁸. Este es, en nuestra opinión, el freno más importante al que debemos dar, sin mucha tardanza, una respuesta global coordinada. Pasa por la sensibilización de la sociedad civil en su conjunto. En primer lugar, deberíamos desechar la expresión *cargas familiares*, por su negativa connotación diseñando campañas de concienciación que estimulen el principio de corresponsabilidad en los hombres y el resto de miembros adultos de las unidades de convivencia. Este es el argumento por el que la promoción de la igualdad no debe sólo referirse a las mujeres, para que estas se igualen a los hombres, sino que implica una nueva organización social que permita un cambio de vida en ambos sexos, pero fundamentalmente en los hombres que mayormente participan en un solo trabajo: el remunerado, Carrasco (2004).

Al mismo tiempo, las mujeres deben conocer las consecuencias de aceptar siempre un rol subsidiario en el hogar, rechazando las limitaciones en el acceso y permanencia en el empleo para evitar un ciclo de acumulación de desventajas. El trabajo a tiempo parcial no sólo limita la independencia y la autonomía de las personas que lo realizan, sino que además, como sostienen Kovacs y Casaca (2007:115), contribuye, progresivamente, al debilitamiento de la empleabilidad mermando o anulando el desarrollo de la carrera profesional y, reduciendo o extinguiendo el derecho a una pensión contributiva que, aumenta el riesgo de empobrecimiento en la vejez.

Si bien, el artículo 22 de la *Ley de Igualdad* expone el propósito de promover la planificación equitativa de tiempos entre mujeres y hombres, impulsados desde las administraciones locales, lo cierto es que vuelve a revelarse como una generalidad, una declaración de buenas intenciones a la sólo podrán dar cobertura los ayuntamientos con un presupuesto lo suficientemente holgado como para derivar recursos humanos y económicos. Hasta el momento sólo el ayuntamiento de Barcelona ha creado una concejalía denominada *Nuevos Usos Sociales del Tiempo* que ya ha puesto en marcha un programa que planifica políticas destinadas a mejorar el uso y la organización del tiempo en la ciudad¹⁹.

La ausencia de una cultura de corresponsabilidad se agrava por el insuficiente desarrollo de infraestructuras públicas de cuidado y atención a la dependencia. Este déficit del Estado del Bienestar se ha amortiguado por la disponibilidad de las mujeres que, abandonando su empleo, contratándose a tiempo parcial o renunciando a la promoción profesional dan respuesta al fuerte desequilibrio entre oferta y demanda de servicios. En España, el porcentaje de cobertura de escuelas infantiles públicas para menores de tres años se sitúa en el 8 por ciento, frente al 44 por ciento de Dinamarca, el 40 por ciento de Suecia o, el 23 por ciento de Francia. Asimismo, los servicios de atención domiciliaria a personas dependientes son significativamente bajos. La proporción de personas que en nuestro país reciben cuidados a domici-

¹⁸ Un suceso que se reproduce en todo el mundo ver OIT (2009, nota 6).

¹⁹ El área de Bienestar del Ayuntamiento de Barcelona acoge la Regiduría *D'usos dels temps*, de la que se responsabiliza Inmaculada Moraleda [bcn.es/nust].

lio se sitúa en el 2 por ciento de la población mayor de 65 años, con un promedio de atención de 4,7 horas semanales. Frente a Dinamarca, donde el 24 por ciento de los mayores de 64 años reciben este servicio público. La cobertura alcanza el 17 por cien en Suecia, el 9,5 por cien en Holanda y el 5,52 por cien en Reino Unido, Navarra (2004: 33-82). Además, el *Plan Gerontológico Nacional* informa de que la cobertura de otros recursos como los *Centros de Día* y las *Residencias* también es exigua.

El déficit de infraestructuras públicas o servicios concertados se traduce en una sobrecarga hacia las mujeres. Ello implica que en nuestro país 1.200.000 dependientes son cuidados por familiares directos. En España, son las mujeres de menor nivel educativo y de niveles socioeconómicos bajos las que configuran el gran colectivo de cuidadoras “informales”. Un trabajo no remunerado que supone un enorme ahorro público y que se perpetúa porque se legitima desde el condicionamiento cultural de las relaciones afectivas y de parentesco, que obliga a una proporción significativa de mujeres, de entre 35 y 65 años de edad, a cuidar de sus familiares, García Calvente et al. (2004: 132-139). En definitiva, los servicios públicos de cuidado y atención a niños y ancianos son instrumentos indispensables para facilitar la plena participación de las mujeres en los mercados de trabajo. Ello requiere que las administraciones públicas garanticen el acceso de plazas de educación infantil a todas las personas y el adecuado desarrollo de los servicios de atención a la dependencia –por razón de edad, enfermedad o discapacidad–.

En el terreno estrictamente empresarial, la elaboración de *Planes de Igualdad* puede promover que se desvanezcan los *prejuicios negativos* que pesan sobre esta prescripción legal. Las personas empleadoras deben saber que adoptar un compromiso con la igualdad de oportunidades no constituye una amenaza. Los PI no tienen vocación de restar competitividad a las empresas sino de optimizar los recursos mediante cambios organizativos que tengan en cuenta las necesidades cotidianas de *todas* las personas trabajadoras.

En materia de igualdad de oportunidades, las empresas ignoran su capacidad para el cambio. Las organizaciones empresariales pueden contribuir a difundir las distintas posibilidades para la mejora de la gestión y organización del tiempo de trabajo. No podemos obviar que repensar la empresa supone invertir tiempo y recursos pero, no es menos cierto, como señala la *Confederación Empresarial de Madrid* (CEIM 2007: 68-71) que también significa la posibilidad de perfeccionar y optimizar la estructura funcional de las compañías. CEIM señala los siguientes áreas de progreso: clima laboral, rendimiento, productividad, imagen, atracción de talento y, como no, la disminución de aspectos negativos como son la conflictividad, el absentismo, la movilidad, etc.

Además, el balance costes-beneficios en la implantación de medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral son más convenientes que gravosos²⁰. Empecemos por el principio, la constitución del vínculo laboral que se produce a través del proceso de acceso al empleo es, en nuestra opinión, uno de los aspectos de mayor margen para la prevalencia de la discriminación de género y, sin embargo, las acciones tendentes a su corrección no implican necesariamente un cargo monetario. En un escenario de subrepresentación la medida efectiva pasa por favorecer, a igualdad de condiciones de idoneidad, la contratación del sexo infra-representado. En este sentido, una acción o estrategia facilitadora consistirá en garantizar una difusión suficiente y adecuada de las vacantes, teniendo en cuenta que hombres y mujeres no emplean los mismos canales para acceder a las ofertas de empleo o difundir el curriculum. Esta actuación, en ningún caso implica, un aumento de costes económicos.

En el área de acceso al empleo también el procedimiento mismo de elección puede dar margen a las discriminaciones por razón de género. Contar con un protocolo que garantice unos procesos de selección objetivos y no discriminatorios exige disponer de herramientas técnicas elaboradas y aplicadas por personal especializado, una dinámica que ya viene siendo práctica de funcionamiento en las grandes compañías. Una condición necesaria para contar con un marco mínimo de garantías sería determinar la presencia de la representación de los trabajadores, aspecto que no siempre es respetado Díaz Valero (2008: 22-23) y Osborne (2005:169).

En el área de la clasificación profesional, eliminar y/o reducir la subrepresentación de género implica analizar la concurrencia de candidatos y candidatas en los procesos selectivos, pues persiste una segregación sexual en la adquisición de determinadas cualificaciones. Si consultamos la estadística ministerial podremos comprobar que existen, en los *Ciclos Formativos* de la formación profesional familias masculinizadas, para las que el 95 por ciento de su alumnado son *chicos* (electricidad, mecánica y automoción) y, cualificaciones feminizadas, donde el 90 por ciento de las estudiantes son *chicas* (imagen personal, textil y confección, sanidad y servicios socioculturales). Hay que indicar que esta segregación está más agudizada en los *Ciclos de Grado Medio* que en los de *Grado Superior*, es decir, que la formación y su calidad influyen en despejar prejuicios²¹. Alemany (2003) analizó la segregación de los estudios de formación profesional defendiendo que aunque no existen, formalmente, barreras para que las mujeres elijan libremente su destino profesional permanece una invisibilidad de ciertas profesiones para las mujeres cuyos argumentos son poco consistentes pero determinantes. La exigencia de la fuerza física asociada a actividades profesionales relacionadas con la mecánica,

²⁰ En el balance costes-beneficios realizado por CEIM (2007) mediante el proyecto *Equal Implanta* se afirma que algunas de las medidas de conciliación propuestas tienen coste cero y en otras el coste de implantación es amortizable a medio y largo plazo.

²¹ Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, Datos y cifras. Curso escolar 2008/2009 –pág. 9-.

carpintería, electricidad, albañilería, fontanería, extinción de incendios, etc., sigue resultando más importante que la capacidad técnica avalada por una titulación oficial pero en la medida que se difunden las experiencias más se contrarrestan los mitos y prejuicios. Calero (2006:48) también diagnostica una huida de las mujeres de las titulaciones técnicas y de las ingenierías, a pesar de que su rendimiento escolar es notablemente superior al de los varones. En el lado opuesto, los hombres que adoptan actitudes y experiencias tradicionalmente asumidas en exclusividad por las mujeres, como el trabajo doméstico, perciben y soportan un rechazo social que les obliga a generar estrategias defensivas²². En pleno siglo XXI seguimos inmersos en un sistema no visible pero determinante de reglas socio-culturales para elegir cualificación/oficio y quien no se subordina al mismo transgrede el orden establecido, de manera que se arriesga a ser objeto de observación, escepticismo y, en el peor de los casos de descalificación. Las mujeres que traspasan el límite de lo que de ellas se espera son consideradas, a menudo, *mari machos* o *machorras*, mientras que los hombres que exploran mundos tradicionalmente vinculados a las *chicas* se les suele denominar como *afeminados* o *maricones*. Una tesis alcanzada por investigaciones etnográficas tan importantes como el clásico estudio de Paul Willis (1988). Por tanto, en la fase inicial de diagnóstico el personal técnico contratado deberá analizar previamente la estructura de la oferta de empleo, es decir, averiguar ¿qué proporción de mujeres/hombres poseen la titulación requerida al puesto? Observación que deberá tener en cuenta la correspondiente *Consejería de Educación* para elaborar planes de orientación profesional igualitarios en los que estén comprometidos los centros de educación secundaria.

Con todo, el aspecto que más puede contribuir a la promoción de la equidad en el ámbito laboral es el relativo a las políticas de conciliación. Subsiste un modelo gerencial heredero de la sociedad industrial que concibe separadamente los ámbitos productivo y reproductivo, exigiendo exclusiva dedicación y, por tanto, proyectando una recurrente incompatibilidad que afecta, principalmente, a las mujeres. Sin embargo, la legislación social pretende una conciliación de intereses entre las dimensiones personal, laboral y familiar que demanda a las empresas una transformación de las viejas estructuras hegemónicas que ignoran que, dar respuesta a las responsabilidades del espacio doméstico se convertirá en una obligación de hombres y mujeres, sin que prevalezca un código de género, sino la voluntad y elección individual. Tener en cuenta esta incipiente inercia implica la reformulación de la organización hacia un modelo paritario e igualitario.

El modelo productivo español, en lo que concierne a la jornada laboral y su distribución, se caracteriza por su falta de flexibilidad. Largas y rígidas jornadas que, paradójicamente, no se traducen en mayor rendimiento. Es un momento único para promover medidas y fórmulas de usos del tiempo que favorezcan el desarrollo

²² Investigaciones recientes apuntan a la emergencia de nuevos modelos de masculinidades más cuidadoras aunque sus efectos son poco significativos en la organización social, Merla (2006), Abril y Romero (2008).

integral de las diferentes dimensiones de la vida de las personas. Si las empresas conciben el compromiso con la igualdad como una oportunidad de innovación pueden convertir los PI en una ventaja competitiva, proyectando una imagen externa de responsabilidad social que puede redundar en un beneficio productivo.

4. Conclusiones

Los *Planes de Igualdad* como instrumento equilibrador no podrán abordar el conjunto de contradicciones que genera el sistema económico globalizado que ha demostrado sobradamente su capacidad para crear desigualdades de género y de clase. Los frenos que impiden que la igualdad formal trascienda a una igualdad real son diversos. La lógica de desarrollo económico que viene degradando el significado del trabajo y dualizando entre empleados centrales y empleados periféricos. La organización social sexuada que descansa, tanto en la reificación del tiempo de trabajo remunerado, como en la apropiación masculina de ese espacio. El sistema cultural basado en la división sexual del trabajo impide superar las imágenes estereotipadas de la feminidad y la masculinidad tradicionales, por lo que persiste una segregación de cualificaciones y ocupaciones. El insuficiente desarrollo del estado del bienestar que obliga a los hogares a dar respuesta a las necesidades de atención y cuidado de dependientes y que, como se ha visto, descansa fundamentalmente en las mujeres. Es precisamente esta multicausalidad la que conduce a proponer diversas iniciativas para eliminar y/o reducir las discriminaciones de género en los mercados de trabajo.

Las distintas administraciones públicas deben procurar una expansión de los servicios conducentes a la atención a la infancia, la discapacidad y la ancianidad que aligere la carga de las mujeres cuidadoras. La autoridad educativa debe coger el testigo en el desarrollo de las directrices generales hacia distintos programas de sensibilización. Por un lado, consideren la pertinencia de seguir trabajando en programas de orientación educativa dirigidos a despejar los prejuicios que aún persisten –en ambos sexos- para optar por determinados itinerarios profesionales. De otro lado, tengan en cuenta la urgencia por desarrollar programas formativos dirigidos a educar en la participación responsable de la convivencia democrática, que haga posible la erosión definitiva del modelo de masculinidad hegemónica a favor de una cultura de la corresponsabilidad. Los sindicatos y las asociaciones de mujeres podrían individual o coordinadamente emprender acciones de concienciación mediante campañas sistemáticas de información y formación, dirigidas especialmente a las mujeres, para que conozcan los riesgos y consecuencias a corto, medio y largo plazo de seguir *trabajando con una mano atada a la espalda*.

Sospechamos que el alcance de los *Planes de Igualdad* no va a ser muy significativo pues la regulación normativa lo focaliza a una minoría del tejido empresarial –corporaciones con más de 250 personas trabajadoras- y las iniciativas conocidas para desarrollar voluntariamente la implementación de compromisos empresariales con el principio de igualdad de oportunidades son, estadísticamente, anecdóticas.

En cuanto al fondo y a las forma de llevar adelante la elaboración de los PI creemos que el *Ministerio de Igualdad* debe acometer de manera urgente un guía técnica que dote a las organizaciones empresariales de criterios metodológicos comunes y proponga un sistema de indicadores estratégicamente seleccionados para efectuar un adecuado diagnóstico de situación, teniendo en cuenta un enfoque integrador entre los ámbitos laboral, personal y familiar. La propuesta de considerar la *carga de trabajo global* a la que se enfrentan las personas trabajadoras hará posible observar las interrelaciones entre el trabajo remunerado, el trabajo familiar doméstico y, si se realiza, el trabajo voluntario. Cada vez se vislumbra con más nitidez que para que la igualdad de oportunidades no se convierta en una cuestión de otorgar nuevos espacios laborales a las mujeres, es necesario trastocar la lógica de la organización social que ha impedido, durante siglos, alcanzar plena autonomía a la mitad de la población.

5. Bibliografía

- Abril, P. y Romero, A. (2008). Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación, *Sociología del Trabajo*, núm. 64, pp. 41-65.
- Alemaný, C. (2003). Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso, *Sociología del Trabajo*, núm. 48, pp. 45-53.
- Balaguer Callejón, M. L. (2005). La Constitución Europea y la igualdad de género, *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, núm. 3, enero-junio 2005, pp. 273-290.
- Ballesteros Doncel, E. (2003). Contribuciones de las mujeres al bienestar material de los hogares en la España contemporánea. Aproximaciones socio-históricas, *Arenal. Revista de Historia de las Mujeres*, Vol. 9, núm. 2, pp. 241-267.
- Benería, L. (2005). *Género, desarrollo y globalización*, Barcelona, hacer editorial.
- Borderías, C. (ed.) (2007). *Género y políticas de trabajo en la España contemporánea, 1836-1936*, Barcelona, Icaria editorial.
- Candela Soto, P. (1998). *Cigarreras madrileñas: trabajo y vida (1888-1927)*, Madrid, ed. Tecnos.
- Calero, J. (2006). *La equidad en educación. Informe analítico del sistema educativo español*, Madrid, edita MIC y CIDE.
- Carrasco, C. (2004). Hacia nuevos indicadores de trabajo y género: un problema mucho más que estadístico, en VILLOTA, Paloma (ed.): *Globalización y desigualdad de género*, Madrid, Síntesis, pp. 103-158.
- Carrasco, C., Mayordomo, M., Dominguez, M. y Alabart, A. (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid, CES.
- Castillo Alonso, J. (2003). *En la Jungla de lo Social. Reflexiones y oficio de sociólogo*, Buenos Aires, Miño y Dávila.

- Castillo Alonso, J. (dir.) (2005). *El Trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- CONFEDERACION EMPRESARIAL DE MADRID [CEIM] (2007) *Estudio de las necesidades de las empresas para aplicar medidas de organización de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal y profesional: análisis de los costes beneficios empresariales de la conciliación*, Equal: Proyecto Implanta <http://www.ceim.es/scripts/docs/90302/Memoria%5FEjecucion%2Epdf>
- Cockburn, C. (1986). Maquinaria de dominación: mujeres, hombres y know-how técnico, *Sociología del Trabajo*, núm. 3, pp. 91-103.
- Colclough, C. (2004). *Plans pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/study/tn0402103s.htm>
- Correa Carrasco, M. (2001). *Método, Función y Estructura del Derecho Social en España*, Madrid, edita Universidad Carlos III de Madrid y B.O.E., Colección Monografías núm. 35.
- Díaz Valero, P. (2008). Avanzar en Igualdad, *Sociología del Trabajo*, núm. 64, pp. 17-40.
- EUROSTAT, (2008). *La vie des femmes et des hommes en Europe, un portrait statistique*, édition 2008. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/FR/KS-80-07-135-FR.PDF
- EUROFOUND, (2006). *Cuarta encuesta europea sobre condiciones de trabajo - 2005-* www.eurofound.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf
- Fabregat Monfort, G. (2007). *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Albacete, Editorial Bomarzo.
- García Calvente, M^a M., Mateo Rodríguez, I. y Eguiguren, A. (2004). El sistema informal de cuidados en clave de desigualdad, en *Informe SESPAS*, pp. 132-139.
- Guijarro Morales, A. (2001). *El síndrome de la abuela esclava*, Granada, Grupo editorial universitario.
- INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (2008). Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- INSTITUTO DE LA MUJER. (2008). Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. <http://www.migualdad.es/mujer/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>
- Kovács, I. y Falcao Casaca, S. (2007). Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas”, *Sociología del Trabajo*, núm. 61, pp. 99-124.
- Merla, L. (2006). No trabajo y me siento bien: Cambios en la división sexual del trabajo y dinámicas identitarias de padres en casa en Bélgica, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, Vol. 24, núm. 2, pp. 111-127.

- Morgenstern, S. (2000). La crisis de la sociedad salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 6, núm. 11, pp. 117-148.
- OIT (2009). *Trabajo y familia: ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!*
http://www.oei.es/genero/wcms_103430.pdf
- Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad, *Política y Sociedad*, Vol. 42, núm. 2, pp. 163-180.
- Prieto, C. (ed.) (2007). *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, editorial hacer.
- Quintanilla, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23, núm. 1, pp. 95-129.
- Rivas, A. M., y Rodríguez, M^a J. (2008). *Mujeres y hombres en conflicto. Trabajo, familia y desigualdades de género*, Madrid, ediciones HOAC.
- Rueda Rodríguez, J. (coord.). (2007) *Un enfoque múltiple de la economía española: Principios y valores. 175 opiniones de los principales investigadores de España*, Madrid, Ecobook.
- Serrano García, J. (2008). La regulación convencional del contenido de los planes de igualdad”, *Relaciones Laborales*, núm. 5, Año XXIV, pp. 85-109.
- SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN SANITARIA. (2004). *Informe SESPAS 2004: La salud pública desde la perspectiva de género y clase social*, Gaceta Sanitaria, Vol. 18. Suplemento 1.
- Tobio, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid, ediciones Cátedra.
- Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 6, pp. 81-92.
- Torns, T., Borrás, V., Moreno, S. y Recio, C. (2008). Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo, *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 63, pp. 3-25.
- Willis, P. (1978). *Aprendiendo a trabajar*, Madrid, Akal, 1988, pp. 171-181.