

María Feijóo e Iñaki Gandiaga

CONSULTORÍA CDE

“Cuanto más reticente es una empresa a tener un Plan de Igualdad, más lo necesita”

María Feijóo e Iñaki Gandiaga, de la consultoría CDE, elaboran Planes de Igualdad para las empresas, un campo vital para el futuro y en el que queda camino por recorrer...

✎ Néstor Rodríguez
✎ Javi Colmenero

DONOSTIA - La consultoría donostiarra, situada en el Parque Empresarial Zantza, lleva desde 2003 elaborando Planes de Igualdad en empresas vascas. Iñaki Gandiaga, pionero en esta materia tras recibir una formación específica por parte de Emakunde, y María Feijóo, que se incorporó a CDE hace cuatro años después de estudiar el Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres que imparte la UPV/EHU, cuentan en esta entrevista a NOTICIAS DE GIPUZKOA en qué consiste un Plan de Igualdad, cuál es la situación de la mujer en el mercado laboral y cómo ha progresado esta cuestión en las dos últimas décadas. El plazo para que las empresas de más de 50 personas hayan incorporado un Plan de Igualdad a su organización vence hoy 7 de marzo.

¿Cuál es el trabajo de CDE?
-Iñaki Gandiaga: Integrar el Plan de Igualdad dentro de un plan estratégico de una empresa. Con la metodología que tenemos, hacemos un diagnóstico interno y analizamos también desde el punto de vista externo qué imagen dan sus productos, su web... Hacemos un Plan de Igualdad a cuatro años vista y tenemos reuniones periódicas para ayudar en ese camino. Legalmente hay que negociar ese plan con los representantes de los trabajadores y luego el plan se registra para cumplir la legislación.

-María Feijóo: Desde 2019 los Planes de Igualdad han adquirido rango de convenio. Ayudamos a las empresas a ser más igualitarias. Ayudamos a sistematizar lo que es un Plan de Igualdad.

-I.G.: La idea es que la igualdad se

mantenga, que se integre para que no quede en una cosa aislada, que esté presente en el día a día, tenerlo en cuenta en todo, tanto a nivel interno como de cara al exterior. Acompañamos en ese proceso para implementar las acciones propuestas. Por ley están obligadas a adaptar el Plan de Igualdad las empresas de más de 50 trabajadores.

-I.G.: En 2007 se obligó a que tuvieran Plan de Igualdad las de más de 250 trabajadores, desde 2009 las de más de 50. Pero empresas con menos de 50 también lo están haciendo.

-M.F.: Hay empresas que empiezan a tener en cuenta la cuestión de la igualdad como tienen el medioambiente u otras. Es algo que se está promoviendo también desde las instituciones.

¿A cuántas empresas han elaborado el Plan de Igualdad?
-I.G.: Entre 200 y 250. Y personas afectadas por estos planes, más de 100.000. Hemos trabajado en todo Euzkadi. Hemos hecho por ejemplo a Osakidetza, aunque normalmente son empresas de tamaño medio. ¿Y cómo estamos?

-I.G.: Visto a largo plazo, la evolución desde hace 20 años es grande, pero todavía queda mucho por hacer. Las empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad en toda España son 25.000 o así y estarán en ello alrededor de 5.000. Hace 20 años ni se hablaba de esto y ahora es un tema candente.

-M.F.: Creo que aquí estamos mejor que en otros sitios, gracias a la labor de Emakunde, que ha conseguido estar despolitizada. A nivel de Estado no se ha conseguido lo mismo. En Euzkadi los partidos políticos están todos alineados con la igualdad, al margen de los vaivenes ha mantenido su imagen.

¿Con qué actitud afrontan las empresas estos planes?

-I.G.: Según la motivación con la que entran. Algunas lo hacen de forma voluntaria. Si eres una empresa que trabajas de cara al exterior, hay que tener en cuenta que el 50% de la gente que te compra, por ejemplo, es

mujer. Tienes que ver posibilidades.

-M.F.: En algunos sitios están deseando hacer cosas en igualdad. En otros sitios son más reticentes, pero cuanto más reticentes son, más necesitados de un plan están. Te dicen cosas como: Aquí no tenemos ningún problema porque no tenemos mujeres. Creo que en algunas empresas es difícil encontrar cierto tipo de perfiles y si descartas el talento femenino... Los equipos mixtos, por ejemplo, son más innovadores, más ricos, que no solo hombres o solo mujeres.

¿Qué es igualdad? No es solo tener la misma cantidad de hombres que de mujeres.
-I.G.: También es velar por que el reparto de recursos sea igualitario. No se trata de meter mujeres por meter, se trata de que si la empresa tiene recursos para la formación, sean igualitarios, o que en dirección haya la misma paridad que en el resto de la plantilla. Si hay una plantilla de 80% de mujeres, arriba tiene que haber esa relación, y no la suele haber.

-M.F.: Y en el plano retributivo hay unas brechas salariales grandes. La brecha en Euzkadi es superior a la del Estado.

¿Isa brecha de dónde viene?
-I.G.: Muchas veces pasa que los hombres llevan más tiempo, en según qué puestos la negociación es libre, ficho a alguien y negociamos un alto nivel salarial. O la mujer se incorpora más tarde y como hemos pasado por crisis el salario es más bajo... encontramos diferencias.

-M.F.: Mucho tiene que ver con los complementos. Cuando en los salarios base no encuentras diferencias, las encuentras en complementos que premian unas cosas si y otras no. Casualmente los trabajos masculinizados tienen complementos. Son convenios antiguos. Ahora se están eliminando cláusulas discriminatorias.

¿Hay muchas cosas que arrastramos y se irán normalizando?
-M.F.: Cuanta más transparencia haya en los planes, mejor. En las auditorías se ve el salario medio por



“Hace 20 años ni se hablaba de igualdad y ahora es algo candente, pero queda por hacer”

“Detectamos casos de acoso por razón de sexo en las encuestas anónimas a la plantilla”

IÑAKI GANDIAGA
Consultor en CDE

“Cuanto se libran tareas de responsabilidad no se piensa en las mujeres, eso hay que cambiarlo”

“Ya se habla de acoso con naturalidad y con el Plan de Igualdad hay un protocolo al que acudir”

MARÍA FEIJÓO
Consultora en CDE

categorías. La inspección de trabajo está ahora encima de que las empresas de entre 150 y 250 trabajadores tengan Plan de Igualdad y van a inspeccionar la brecha salarial. Que hagan una inspección aleatoria invita a hacer bien las cosas. Cuenten situaciones de desigualdad que se hayan encontrado.

-M.F.: Se repiten las desigualdades a nivel sectorial.

-I.G.: Por ejemplo me acuerdo de un centro tecnológico en el que los hombres iban a negociar su salario a final de año y las mujeres no. Ellas esperaban que sus jefes las reconocieran. ¿De dónde viene eso? No sé. Puede que sean diferencias culturales en esa actitud de ir a pedir un aumento de sueldo, pero está cambiando. También detectamos casos de algún acoso sexual o acoso por razón de sexo, que suelen salir en las encuestas anónimas que hacemos en la plantilla.

-M.F.: También detectamos cosas a corregir a través de grupos de trabajo que hacemos. Otra cosa que veo muchísimo es que en la empresa industrial no suele haber mujeres en tareas de producción, suelen estar en administración u oficina. También encuentro muchas mujeres súper formadas para el trabajo que están haciendo, son labores admi-

nistrativas con estudios universitarios o másters, y con salarios de administración. Y en la parte de producción o taller te encuentras personas con responsabilidad y un sueldo mayor que tienen estudios básicos. Solemos decir que las mujeres están sobrerformadas, y luego cuando se libran tareas de responsabilidad no se piensa en ellas.

-I.G.: Ves comentarios que... por ejemplo, entre recepcionistas mujeres y porteros hombres, que al final son trabajos parecidos, los propios convenios tienen diferencias. Son cosas que arrastramos.

-M.F.: Otro ejemplo: ves todo mujeres en puestos de administración pero el responsable es un hombre, o el 80% mujeres en una empresa y en el comité de dirección una mujer entre no sé cuántos hombres. Al final son los hombres quienes deciden quién asciende al comité de dirección y piensan que la mujer tiene más responsabilidad en casa. Esa cuestión cultural hay que ir cam-

biándola ya. El tema de vestuarios y baños, que las mujeres no tengan sus propios espacios, también nos lo encontramos. No vamos a hacer esa inversión, te dice la empresa. Creo que coincidiremos en que en

el colegio y la universidad las mujeres suelen destacar como las más trabajadoras y las que mejores notas sacan. ¿Qué pasa luego? ¿Por qué no se traslada esto al ámbito laboral?

-M.F.: Un 50 y pico largo por ciento de las personas que acaban estudios universitarios son mujeres. Ves mogollón de mujeres con estudios y becas, y es talento desperdiciado. Al hacer diagnósticos en este sentido, vemos que en los primeros años de carrera profesional los hombres y las mujeres van parecido, pero cuando empieza la época de crianza de tus hijos e hijas es cuando empiezan a hacerse las diferencias. Es así. El otro día un chico me decía que no le contrataban porque él y su pareja están esperando un hijo. ¿No consigues trabajo porque estás embarazada? Levantamos años viviendo eso. De eso se trataba con los permisos de 16 semanas, de no discriminar a las mujeres en procesos de selección.

Muchas mujeres dejan de lado el trabajo por sus hijos e hijas.
-I.G.: Les afecta a futuro. Mientras tanto sus compañeros hombres han ido progresando, y al final ellas se quedan un poco al margen.

-M.F.: Hay que tratar de detectar qué mujeres tienen potencial y ganas de asumir responsabilidades, eso también sí veo, por ejemplo, que cuando vienen las separaciones la situación en la que quedan la mujer y el hombre no es la misma. Ahí hay mujeres que se dan cuenta de que no están en situación de igualdad laboral para iniciar esa nueva etapa.

Jornadas parciales, reducidas, excusas... ¿Sigue habiendo diferencias entre mujeres y hombres?
-M.F.: El 75% de las jornadas parciales siguen siendo de mujeres, y respecto a excusas por guarda legal, los datos son exagerados. Según Emakunde, en 2019 el 98% de las excusas por cuidado de hijas e hijos en Gipuzkoa las pidieron las mujeres.

Otro tema que trabajan en los Planes de Igualdad es que el acoso no es solo sexual, también por razón de sexo.
-M.F.: En el acoso por razón de sexo tenemos en cuenta a la persona que lo sufre. Podrían ser casos similares a otros de mobbing laboral, a veces

puede ser difícil de distinguir. Podrían ser los típicos comentarios machistas como *mujer tenías que ser*, o que dos personas estén en una misma categoría, asciendan a la mujer y el hombre no acepte el mando.

-I.G.: O grupos de WhatsApp de trabajo, mandas chistes sexuales y puede haber personas que no se sientan cómodas, y eso la compañía tiene que cortarlo si está en su ámbito.

-M.F.: Hay que evitar situaciones intimidantes. Imagina por ejemplo cinco chicos en la máquina de café, pasa una chica y le hacen un comentario.

-I.G.: O un póster de chicas en la pared. La empresa no puede tener eso colgado de la pared.

-M.F.: Lo más grave para mí es que las personas no identifican que lo están recibiendo. Cuando el acoso sexual es fuerte, es evidente, pero suele empezar de forma más suave, y eso hay que identificarlo cuanto antes. El acoso por razón de sexo es sancionable y hay que cortar esas situaciones de raíz. A veces se disculpa a la otra persona, se dicen cosas como *no se lo tengas en cuenta*. Pero, ¿por qué tengo que aguantar eso una y otra vez y al tío no se le corta? Acaba minando. No hay suficiente cultura, hasta hace poco, si había casos de eso las empresas se ponían nerviosas y trataban de esconderlo. Pero ahora se empieza a hablar del tema con naturalidad. Con el Plan de Igualdad hay también un protocolo al que acudir.

¿Notan diferencias entre el liderazgo masculino y femenino?
-I.G.: Hay liderazgos femeninos imitando el masculino, eso se dio más en el pasado. El propio liderazgo masculino también está cambiando.

-M.F.: El femenino es más de búsqueda de consensos, no tan jerárquico, más colaborativo y que tiene en cuenta las relaciones entre personas. Y está demostrado que son liderazgos en los que aumenta la innovación porque son entornos en los que se trabaja con menos miedo. A veces voy a sitios y pienso en cómo estarían antes, por que Iñaki dice que las empresas estaban peor hace 20 años. ●