

# Un análisis de los planes de igualdad como herramienta realizadora de la igualdad efectiva en el seno de la empresa

Clara Fernández López

Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género



MÁSTERES  
DE LA UAM  
2018 - 2019

Facultad de Filosofía y Letras



## **MÁSTER EN ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO**

Año académico 2018-2019

### **UN ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTA REALIZADORA DE LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL SENO DE LA EMPRESA**

Trabajo realizado por Clara Fernández López

Dirigido por la Dra. Doña Maravillas Espín Sáez

## *REENCARNACIONES, Jenny Londoño*

Vengo desde el ayer, desde el pasado oscuro,  
con las manos atadas por el tiempo,  
con la boca sellada desde épocas remotas.  
Vengo cargada de dolores antiguos  
recogidos por siglos,  
arrastrando cadenas largas e indestructibles.  
Vengo de lo profundo del pozo del olvido,  
con el silencio a cuestas,  
con el miedo ancestral que ha corroído mi alma  
desde el principio de los tiempos.  
Vengo de ser esclava por milenios.  
Sometida al deseo de mi raptor en Persia,  
esclavizada en Grecia bajo el poder romano,  
convertida en vestal en las tierras de Egipto,  
ofrecida a los dioses de ritos milenarios,  
vendida en el desierto  
o canjeada como una mercancía.  
Vengo de ser apedreada por adúltera  
en las calles de Jerusalén,  
por una turba de hipócritas,  
pecadores de todas las especies  
que clamaban al cielo mi castigo.  
He sido mutilada en muchos pueblos  
para privar mi cuerpo de placeres  
y convertida en animal de carga,  
trabajadora y paridora de la especie (...)  
Vinieron miles de mujeres juntas  
a escuchar mis arengas.

Se habló de los dolores milenarios,  
de las largas cadenas  
que los siglos nos cargaron a cuestas.  
Y formamos con todas nuestras quejas  
un caudaloso río que empezó a recorrer el universo  
ahogando la injusticia y el olvido.  
El mundo se quedó paralizado  
¡Los hombres sin mujeres no caminan!  
Se pararon las máquinas, los tornos,  
los grandes edificios y las fábricas,  
ministerios y hoteles, talleres y oficinas,  
hospitales y tiendas, hogares y cocinas.  
Las mujeres, por fin, lo descubrimos  
¡Somos tan poderosas como ellos  
y somos muchas más sobre la tierra!  
¡Más que el silencio y más que el sufrimiento!  
¡Más que la infamia y más que la miseria!  
Que este canto resuene  
en las lejanas tierras de Indochina,  
en las arenas cálidas del África,  
en Alaska o América Latina.  
Que hombre y mujer se adueñen  
de la noche y el día,  
que se junten los sueños y los goces  
y se aniquile el tiempo del hambre y la sequía.  
Que se rompan los dogmas y el amor brote nuevo.  
Hombre y mujer, sembrando la semilla,  
mujer y hombre tomados de la mano,  
dos seres únicos, distintos, pero iguales.

**“Las mujeres no son cuota, ni son florero, son sencillamente imprescindibles para realizar una sociedad justa, en la que se aporte su modo de ver las cosas, que es diferente a la de los varones, ni mejor, ni peor, simplemente necesaria, sin más adjetivos”**

**María Elósegui**

**“Sin las gafas de la igualdad, una regulación neutra sólo puede conducir a perpetuar la desigualdad”**

**Maravillas Espín Sáez**

### **Dedico este trabajo:**

A mis hijos, Juan, Marcos y Javier, cuyos nacimientos despertaron en mí la conciencia feminista. Legarles un mundo más justo e igualitario es uno de los motores más potentes de mi vida.

A mis abuel@s, Pilar, José María y Ladi (mi abuela 3), in memoriam, porque su amor y su apoyo incondicionales han sido el trampolín, desde el que “saltar” siempre parecía sencillo. Aunque hoy me faltan, siento su aliento siempre presente, en cada empresa y en cada proyecto.

### **Agradecimientos:**

A Juan Fernández-Martos Abascal, mi compañero desde hace 23 años, a quien no le ha hecho falta ningún estudio de género, para entender y actuar la igualdad. Por apoyarme, confiar en mí y estar siempre disponible para alentarme cuando me falta el aliento.

A las personas que me han ayudado durante la realización de este Trabajo Fin de Máster y en especial, a Cruz Fernández Duránte, Capitolina Díaz y Asunción Ventura Franch, que me han facilitado bibliografía, comentarios interesantes y hasta un informe que estaba guardado en un cajón de la Secretaría de Estado de Igualdad.

A mis compañeras de aventura en 3C Compliance, Katharina Miller y Julia Suderow por su paciencia y su apoyo durante estos meses y por compartir conmigo el entusiasmo por la igualdad.

A mis compañeras del máster, Adriana, Elena, Toté, Jhannina y Rosalba, por todo lo compartido durante este curso, que ha sido mucho y, sobre todo, por ampliar mi mirada.

A mi tutora, Maravillas Espín, por su valiosa orientación, por su dedicación, por su compromiso con la igualdad y por su mirada siempre atenta hacia las personas más vulnerables.

## ÍNDICE:

1. RESUMEN DEL TRABAJO .....	7
2. OBJETO DEL TRABAJO.....	7
2.1. Justificación y relevancia del tema .....	7
2.2. Metodología .....	8
2.3. Estructura .....	9
3.- INTRODUCCIÓN .....	10
4. UN LARGO CAMINO HACIA LA IGUALDAD REAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	15
4.1. Contexto Internacional .....	15
4.2. Contexto Europeo .....	16
4.3. Regulación en España.....	19
4.3.1. Constitución de 1978 .....	19
4.3.2. Estatuto de los Trabajadores .....	19
4.3.3. Ley 39/1999 de conciliación: antecedente de la LOI.....	20
4.3.4. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres..	21
5. PLANES DE IGUALDAD: MEDIDA ESTRELLA DE LA LOI EN EL ÁMBITO LABORAL .....	24
5.1. Definición de Plan de Igualdad. Concepto y características .....	24
5.2. Tipología de los Planes de Igualdad. Planes obligatorios y voluntarios.....	27
5.2.1. Planes obligatorios .....	27
5.2.1.1. Empresas con plantilla superior a 250 personas trabajadoras.....	27
5.2.1.1.1. Concepto de empresa a efectos de la LOI .....	27
5.2.1.1.2. Cómputo del número de trabajadores .....	28
5.2.1.1.3. Ámbito subjetivo del Plan de Igualdad.....	29

5.2.1.2. Empresas obligadas convencionalmente a adoptar un plan de igualdad.....	30
5.2.1.3. Empresas que permutan sanciones accesorias por la implantación de un PI.....	31
5.2.2. Planes voluntarios .....	32
5.3. Grado de cumplimiento de la obligación de implantar los PI obligatorios ..	33
6. AVANCES Y RETROCESOS DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LOI. EN PARTICULAR, LA INCIDENCIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD .....	36
6.1. Revisión de los datos sobre la actividad, el empleo y el paro que afecta a las mujeres .....	37
6.2. Contribución de los planes de igualdad a la reducción de la desigualdad y la discriminación. Análisis de casos concretos .....	43
6.2.1. Acceso al empleo .....	45
6.2.1.1. Procesos de selección del personal .....	46
6.2.1.2. Clasificación y promoción.....	50
6.2.1.3. Modalidades de contratación.....	52
6.2.2. Brecha salarial.....	53
6.2.3. Corresponsabilidad.....	55
6.2.4. Acoso laboral, acoso sexual y sexista.....	58
7. REFORMA DE LOS PI.....	59
7.1. Carencias detectadas desde la aprobación de la Ley .....	59
7.2. Modificaciones en la regulación de los PI: un análisis de la reforma del RD Ley 6/2019.....	61
7.2.1. Tamaño de las empresas obligadas: plantilla de 50 o más personas trabajadoras.....	62
7.2.2. Contenido mínimo del diagnóstico y, en su caso, del PI. El impacto de la delimitación del contenido mínimo del PI .....	63
7.2.2.1. Auditoría salarial .....	64
7.2.2.2. Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, laboral y familiar .....	65
7.2.2.3. Infrarrepresentación femenina.....	65

7.2.3 Necesidad de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad .....	66
7.2.3.1. Negociación del PI: de la importancia de la negociación colectiva .....	66
7.2.3.2. Negociación del diagnóstico .....	67
7.2.3.3 Representación unitaria o sindical .....	69
7.2.4. Carácter evaluable de las medidas .....	69
7.2.5. Registro obligatorio de los PI .....	70
7.3. Algunas reflexiones críticas sobre la reforma a la espera de su desarrollo reglamentario .....	71
8. UN ESTUDIO DE LOS PLANES DE IGUALDAD APROBADOS TRAS LA REFORMA .....	75
9. CONCLUSIONES: OBJETIVOS CONSEGUIDOS Y RETOS PENDIENTES .....	76
10. PROPUESTAS DE <i>LEGE FERENDA</i> .....	79
11. LISTADO DE ABREVIATURAS EMPLEADAS .....	81
12. BIBLIOGRAFÍA .....	82
12.1 Doctrina .....	82
12.2 Otras fuentes .....	86
12.2.1. Informes de fuentes oficiales .....	86
12.2.2. Informes de entidades privadas .....	88
12.2.3. Páginas web .....	88
12.2.4. Jurisprudencia citada .....	89
12.2.5. Planes de Igualdad y Convenios Sectoriales .....	89
12.2.5.1. Planes de Igualdad.....	89
12.2.5.2. Convenios Colectivos Sectoriales que imponen la obligación de negociar un PI .....	91

## 1. RESUMEN DEL TRABAJO

Este trabajo ha pretendido comprobar si los Planes de Igualdad pueden incidir positivamente en la situación laboral de las mujeres y con esa perspectiva valorar la pertinencia y acierto de su reciente reforma mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo. Se ha repasado la normativa nacional e internacional sobre igualdad, en el ámbito laboral. Se ha estudiado el concepto y características de los Planes de Igualdad, así como cuestiones fundamentales sobre contenido, clasificación y alcance objetivo y subjetivo, despejando dudas sobre el concepto de empresa o los trabajadores protegidos. Para averiguar en qué medida son útiles para avanzar en igualdad, se ha analizado el grado de cumplimiento de la obligación, viéndose que no es muy alto. Se han puesto en relación los indicadores económicos sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, y sus escasos avances desde 2007, con las medidas introducidas en distintos planes para reducir la desigualdad y la discriminación. Por último, se ha analizado la reforma, partiendo de un breve repaso de los problemas de la regulación señaladas por la doctrina, constatados durante el análisis de los Planes. La valoración de la reforma ha sido positiva, aunque para conocer su verdadero alcance es preciso esperar al desarrollo reglamentario.

**Palabras clave:** Planes de Igualdad, Ley de Igualdad, Derechos Humanos, transversalidad de género, *mainstreaming* de Género, negociación colectiva, brecha salarial, corresponsabilidad, Registro de Planes de Igualdad

## 2. OBJETO DEL TRABAJO

### 2.1. Justificación y relevancia del tema

La Ley de Igualdad está en el candelerero. La Exposición de Motivos (en adelante EM) del RDL 6/2019, de 1 de marzo, justifica su reforma de urgencia y, en concreto, la de los Planes de Igualdad (en adelante PPI), una de sus principales medidas, en la escasez de resultados obtenidos que «no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación». El legislador ha entendido necesario reelaborar un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, y modificar la regulación de los PPI, de manera que, ahora sí, “contenga las garantías necesarias para hacer efectivo

tal principio” y eliminar de raíz la desigualdad en las condiciones laborales que sufren las mujeres y que debería ser intolerable, para una sociedad que se dice democrática<sup>1</sup>.

En este contexto de cambio normativo considerado urgente, resulta crucial valorar la oportunidad, el acierto y la suficiencia de la reforma, repasando las carencias detectadas por la doctrina en la normativa anterior y sopesando si es previsible, que los cambios efectuados en la norma sean o no de utilidad.

El tema escogido me permite aplicar los conocimientos aprendidos en varias de las asignaturas del máster, como los adquiridos en las asignaturas de (i) Economía (ii) Diseño y Evaluación de un Plan de Igualdad y (iii) Instituciones, recursos y estrategias para la igualdad, cuyos contenidos me han permitido adentrarme mejor en la regulación de esta figura.

Asimismo, tengo especial interés por profundizar en el conocimiento de este tema, para poder aplicarlo en mi actividad profesional, en la que realizo asesoría, consultoría y formación en materia de *compliance*, respecto a la que deseo centrarme, especialmente, en cuestiones relativas a la igualdad, razón por la que decidí realizar este máster.

## **2.2. Metodología**

En este trabajo me he centrado en el ámbito laboral de las relaciones de trabajo.

En primer lugar, realicé una búsqueda intensiva de Bibliografía ayudándome de distintas bases de datos, de la página web de la biblioteca y de internet. Entre otras, utilicé las bases de datos de Web of Science (WOS), Researchgate y Dialnet. Visité las bibliotecas de Humanidades, del Instituto Universitario de Estudios de Género y de la Facultad de Derecho. Dado lo reciente de la modificación normativa analizada, revisé las estanterías de Novedades de la biblioteca de Derecho, a la búsqueda de volúmenes todavía no clasificados. Adquirí en librerías especializadas varios libros actualizados, que por su novedad, no se encontraban disponibles en la biblioteca de la Universidad. Reuní asimismo la normativa aplicable a los PPI.

En el estudio de la bibliografía seleccionada, encontré citado un informe de la Fundación Leialta, sobre “Estudio del cumplimiento de la Ley de Igualdad de las empresas obligadas”. Dicho informe no se encontraba disponible en internet al haber

---

<sup>1</sup> Vid. EM del RDL 6/2019 <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

sido encargado por la Secretaria de Estado de Igualdad a la citada fundación. Contacté a las autoras del libro y tuve la enorme suerte de que me fuera facilitado por correo electrónico.

Con la ayuda de mi tutora, la Dra. Doña Maravillas Espín, seleccioné las obras de mayor interés y mayor calidad desde el punto de vista dogmático y deseché aquellas que, bien por su falta de calidad, profundidad etc., o por encontrarse desactualizadas no habrían de contribuir a la realización de mi trabajo adecuadamente.

Una vez seleccionada la bibliografía preparé un índice que consensué con mi tutora, y que constituiría el punto de partida de mi trabajo y el esqueleto del mismo y que se ha mantenido, si bien, experimentando variaciones para adaptarse al aprendizaje inherente al proceso de investigación llevado a cabo.

Complementé la búsqueda de información con los datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el Instituto de la Mujer, EUROSTAT, Instituto Nacional de Estadística y dentro de éste el Directorio Central de Empresas, entre otras fuentes.

Igualmente, consulté los diversos informes realizados acerca de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, por instituciones públicas y privadas, nacionales y de ámbito comunitario. Revisé también informes emitidos por consultoras privadas y sindicatos, sobre la aplicación y eficacia de los PPI, con objeto de poder confrontar la regulación con la realidad fáctica.

Mediante la base de datos de jurisprudencia y legislación de Aranzadi Fusión realicé una búsqueda para poder revisar los PPI cuya aprobación se hubiera producido con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma, para poder proceder a su valoración.

Entrevisté telefónicamente a una persona, ya jubilada, que ha trabajado en el Instituto de la Mujer y ha sido responsable de las ayudas para la implantación de PI en PYMES, con objeto de intercambiar impresiones sobre la normativa y su reforma.

### **2.3. Estructura**

El trabajo se estructurará de la siguiente manera:

Comenzaremos en el apartado 3 con una introducción al tema que hará un repaso sobre la igualdad y la necesidad de transversalidad de las políticas para su

consecución. A continuación, en el apartado 4 trataré de asentar los anclajes legales para justificar la implantación y utilidad de los PPI, revisando sucesivamente los contextos normativos internacional, europeo y español. En el apartado 5 analizaré el régimen legal de los Planes de Igualdad, la medida estrella de la LOI en el ámbito laboral, y el grado de cumplimiento de los mismos por parte de las empresas obligadas. Comenzaré el apartado 6, comprobando la evolución de varios indicadores de igualdad laboral en España, con objeto de evaluar el eventual impacto que los PPI han podido tener en la consecución de una mayor igualdad en el ámbito laboral. Revisaremos igualmente la forma en que los PPI abordan las materias objeto de regulación. En el apartado 7 realizaré un repaso sobre las carencias detectadas en la regulación de los PPI, desde la aprobación de la Ley. Examinaré a continuación los cambios introducidos en la misma por el RDL 6/2019 y valoraré el impacto potencial que la nueva redacción puede tener en la lucha contra la desigualdad y la discriminación, sin olvidar referirme a las cuestiones que resuelve sólo en parte o deja sin resolver, así como, en su caso, a las nuevas incertidumbres y dificultades que plantea. En el apartado 8, Conclusiones, reflexionaré sobre los objetivos conseguidos y los retos pendientes que plantea la regulación de los PPI, en nuestro país. Terminaré el trabajo con un apartado 9, que incluye algunas propuestas de *lege ferenda*, respecto de las cuales me he permitido soñar. Todo este recorrido me permitirá fundar sólidamente mis conclusiones.

### **3. INTRODUCCIÓN**

Las relaciones de las mujeres con el mercado de trabajo han experimentado una evolución muy intensa en los últimos años desde la aprobación del texto constitucional. Las mujeres han ocupado el espacio público y se han incorporado de forma masiva al mundo laboral para cubrir las necesidades del mercado. Sin embargo, esta incorporación no se ha producido en igualdad de condiciones con los varones, pues las mujeres han irrumpido en un mercado, pensado por y para ellos, que desvaloriza lo femenino y no tiene en cuenta, para su organización, las necesidades vinculadas al sostenimiento de la vida, que siguen siendo patrimonio, casi exclusivo, de las mujeres.

Por eso, aunque las mujeres se han incorporado a un mundo en el que formalmente no existen trabas para su desarrollo profesional, los datos nos demuestran que la igualdad legal garantizada en España desde la Constitución de 1978 (en adelante CE) y reforzada posteriormente por influencia directa del derecho comunitario, está lejos de conseguirse.

En un primer momento, la ausencia de leyes que desarrollaran normativamente el principio de igualdad dio lugar a que fueran los sujetos colectivos, quienes, en el ámbito laboral, se hicieran responsables de su cumplimiento. Se produjeron distintos grados de intervención de los agentes sociales en función del sector o de su nivel de actuación. La negociación colectiva realizó llamamientos a la no discriminación y la igualdad de trato, incrementándose de manera significativa las cláusulas dedicadas a su tratamiento. Algunos convenios contenían cláusulas colectivas generales de compromiso con la igualdad o al menos transcripciones del art. 14 CE<sup>2</sup>.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (en adelante LISOS), la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, La ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, recogieron también disposiciones relativas al principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

De hecho, a partir de la aprobación de la Ley 39/1999 para la conciliación de la vida familiar y laboral (en adelante LC), se popularizó la idea de que la igualdad sólo podría lograrse facilitando el derecho a la conciliación. Esta norma generó un importante incremento de las tasas de empleo femenino, aunque tuvo también un efecto *boomerang*. Las empresas asumieron que las medidas de conciliación, negociadas a partir de aquel momento en los Convenios Colectivos (en adelante CC), sólo beneficiaban a las mujeres. En consecuencia, aumentó el peso de la discriminación estadística a la hora de contratar de manera preferente a los varones que, plausiblemente no harían uso de tales derechos.<sup>3</sup>

Esta norma asumía la universalidad de la igualdad, con un tímido planteamiento transversal<sup>4</sup>, en la medida en que, si bien se afectaban varias leyes, los derechos a la conciliación que reconocían parecían facilitar el cumplimiento por las mujeres de sus roles sexuales, de cuidados, perpetuando el *statu quo*, en lugar de implicar a los

---

<sup>2</sup> Serrano García, Juana María, *La igualdad en la Crisis del Empleo*, Albacete, Bomarzo, 2013, pp. 30-31

<sup>3</sup> Heredero, Carmen, *Debates en relación con la conciliación, ¿conciliación o igualdad?*, Fundación 1º de Mayo, nº 37, 2011.

<sup>4</sup> Transversalidad, definida por el Consejo de Europa en 1999 como "la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas"

hombres, abriendo el camino hacia una verdadera igualdad.<sup>5</sup> Las primeras leyes estatales claramente transversales serán la Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno y la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La primera exige que, en los procesos de elaboración normativa, se elabore un informe de impacto de género, que correctamente realizado podría generar una gran transformación normativa en pro de la igualdad real.<sup>6</sup> Poco después se aprobará la Ley contra la Violencia de Género que, con el objetivo de proporcionar una efectiva protección integral a las víctimas, afecta a cuestiones penales, procesales, laborales y de seguridad social.

Más adelante, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) supuso un antes y un después, por su amplio y variado contenido y su clara vocación de transversalidad, que es uno de sus ejes vertebradores. El principio de transversalidad de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, informa la actuación de todos los poderes públicos y de ahí que la LOI afecte a tantos contenidos de la vida social, económica y profesional para combatir la desigualdad en todas las esferas de la vida de las mujeres y erradicar los prejuicios que atribuyen un menor valor a lo femenino y lo subordinan a lo masculino. Subordinación que impide la igualdad de oportunidades, además de ser el caldo de cultivo de las diferencias de trato.

Con ella se modificaron normas de ámbitos muy diferentes, entre otras, las de carácter laboral, introduciéndose reformas importantes en cuestiones tan diversas como la conciliación de la vida laboral y familiar, (complementando lo establecido por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre), la regulación del tiempo de trabajo, el despido, cuestiones procesales y de Seguridad Social, entre otras. En el ámbito laboral, ha pretendido acabar con la discriminación por omisión que se traduce en no contratar a mujeres, o hacerlo sólo para determinados sectores de actividad, para ciertos puestos de trabajo o con contratos más precarios y con peores condiciones.<sup>7</sup> Su finalidad fue “hacer efectivo

---

<sup>5</sup> Lousada Arochena, José Fernando, *El principio de transversalidad: origen y significado*, Temas Laborales, nº 91, 2007, pp. 57-83

<sup>6</sup> Lousada Arochena, José Fernando, *El principio ...*, op. cit. P.62

<sup>7</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad del Plan de Igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*. Bomarzo, Albacete, 2019, p. 10

el derecho constitucional de igualdad”, y “solucionar el incumplimiento sistemático del mandato constitucional de alcanzar la igualdad real y efectiva”<sup>8</sup>

Es en el ámbito laboral donde voy a centrar mi estudio, por ser uno de los contextos en los que se hace más visible la brecha de género y uno de los escenarios en que las medidas adoptadas han de mostrar su efectividad.

En mi opinión, en este contexto, las medidas estrella de la LOI fueron (i) el reconocimiento del permiso de paternidad para fomentar la corresponsabilidad (ii) el derecho a conciliar la vida laboral y familiar sin necesidad de reducir la jornada y (iii) la implantación de los PPI, objeto de nuestro trabajo.

Los PPI forman parte del conjunto de medidas introducidas por la LOI que tratan de evitar que la acción discriminatoria llegue a tener lugar. Supusieron un cambio de enfoque en la manera de afrontar la discriminación<sup>9</sup>. El derecho genérico a la igualdad y la prohibición de discriminación reconocidos constitucionalmente, ya habían sido trasladados al ordenamiento laboral en el art. 4.2.c) del ET como cláusula general y de manera más específica en los arts. 17, que reputa nulos los actos, comportamientos o decisiones de carácter discriminatorio, el art. 22.3 que prohíbe la discriminación en la definición de los grupos profesionales, el art. 24, en los ascensos y el art. 28, en las retribuciones. La ley “incidía más en la sanción a imponer en los casos en que se cometía una infracción, en los supuestos en que se discriminaba, que en el acto previo al de la discriminación” (Fabregat Monfort, 2009: 7).<sup>10</sup>

Se ha cuestionado la constitucionalidad de las medidas de acción positiva contenidas en los PPI, si bien, su constitucionalidad resulta incuestionable a la luz de las distintas sentencias, que ya antes de la promulgación de la LOI fueron dictadas por el TC, en aplicación del art. 9.2. de la CE, interpretado conjuntamente con el art. 14 y a la luz de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre discriminación por razón de sexo de los que España es parte. La STC 128/1987 dejó clara la constitucionalidad de aquellas medidas que exceptúan la

---

<sup>8</sup> García Campá, Santiago & Ventura Franch, Asunción, *Hacia una nueva dogmática del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en VV.AA. (García Campá, Santiago & Ventura Franch, Asunción, Coord), *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Cizur Menor, Aranzadi, 2018, pp. 51-90

<sup>9</sup> Fabregat Monfort, Gemma. *Los planes ... op. cit.*, p. 7

<sup>10</sup> Fabregat Monfort, Gemma. *Op. últ. cit.* pág. 7

igualdad formal para lograr la igualdad real, si el colectivo al que se dirigen es objeto de comportamientos que impliquen discriminación.<sup>11</sup>

Esta norma tan ambiciosa necesitaba de una transformación social y un cambio de la cultura empresarial que, como veremos a lo largo del presente trabajo, no ha llegado a producirse del todo. Ni los recortes aprobados en respuesta a la crisis económica, que han provocado un estancamiento en la promoción de la igualdad, ni las nuevas políticas socio-laborales aprobadas para afrontarla, como las contenidas en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre o en la Ley 3/2012 de 6 de julio, ambas sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, han contribuido a que dicha transformación pudiera materializarse.

Tampoco la promulgación de normas específicas para combatir la desigualdad y la violencia que de ella se nutre, como la Ley contra la Violencia de Género o la propia LOI, han tenido el efecto que se esperaba de ellas. La EM del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RDL 6/2019), considera que la LOI y, en concreto, las medidas de fomento que, en ella se incorporan han obtenido «resultados discretos, cuando no insignificantes» que “no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación». La ausencia de resultados ha determinado que se considerase «necesaria la reelaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio», con el fin de acabar de raíz con una desigualdad en las condiciones laborales que resulta de todo punto intolerable, en «una sociedad que aspira a ser plenamente democrática»<sup>12</sup>.

El presente trabajo se propone analizar si la LOI ha tenido efectos en la mejora de la igualdad, especialmente a través de los PPI, en el ámbito laboral, así como la oportunidad de la más reciente reforma de esta materia. Igualmente pretende contrastar si, tal y como indica el legislador del 2019, los planes de igualdad no han obtenido resultados y en qué medida la reforma puede contribuir a alcanzar mejores resultados en términos de igualdad en el empleo.

---

<sup>11</sup> Fabregat Monfort, Gemma. *La obligatoriedad ...*, op.cit., p. 10

<sup>12</sup> Vid. EM del RDL 6/2019, <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

## 4. UN LARGO CAMINO HACIA LA IGUALDAD REAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

### 4.1. Contexto Internacional

Desde la IV Conferencia de Beijing de Naciones Unidas y el Tratado de Ámsterdam (1999), la igualdad se ha convertido en un compromiso fundamental dentro de la agenda política internacional y comunitaria. Junto al ejercicio pleno de los derechos humanos, la igualdad de género es prerrequisito necesario para alcanzarlo. La igualdad, en palabras de Alda Facio, “no sólo es un derecho sino un principio que atraviesa y le da contenido a todos los restantes derechos humanos.” (Facio Montejo, 2008: 24)<sup>13</sup>

Para la consolidación internacional de los derechos de las mujeres dentro de la categoría de Derechos Humanos, también ha sido clave la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer). Como señala Alda Facio, la igualdad sustantiva que propugna la CEDAW, no consiste en igualar a las mujeres con los hombres formalmente, o en conceder a mujeres y hombres, siempre y en cada caso, derechos idénticos. Se trata, más bien, de “una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de todas las personas (Facio Montejo, 2008: 38)”<sup>14</sup>. Para la consecución de la igualdad sustantiva se debe lograr de manera conjunta la igualdad de oportunidades, la igualdad en el acceso a las oportunidades y la igualdad de resultados. En la práctica esto deberá traducirse en algunas ocasiones, en que, dependiendo del impacto de los factores biológicos y sociales, las mujeres deban recibir un tratamiento idéntico al de los hombres y en otras habrá que tratarles de forma distinta, por ejemplo, garantizando ciertas “ventajas” a las mujeres, de forma temporal y proporcional, para corregir la histórica desigualdad que han sufrido, a través de instrumentos como las acciones positivas. La mayoría de las veces, para conseguir la igualdad sustantiva, será imprescindible rediseñar las políticas públicas, las leyes, las instituciones, etc. de manera tal, que su estándar deje de ser el hombre blanco, rico, adulto y propietario (propio de la Ilustración), y sea sustituido por otro que refleje, de manera inclusiva, el amplio espectro de la diversidad humana<sup>15</sup>.

A partir de ahí, la necesaria transversalidad de la igualdad se ha convertido en elemento fundamental del derecho antidiscriminatorio que enfoca la igualdad desde un

---

<sup>13</sup> Facio Montejo, Alda. *La igualdad sustantiva. Un paradigma emergente en la ciencia jurídica. II Congreso Derecho y Género*, 2008, p. 24.

<sup>14</sup> *Ibíd.*, p. 38

<sup>15</sup> Garrido Jiménez, Lorena. *Los Planes ...*, op.cit., p. 21

punto de vista global, para integrar este principio en la vida económica, social y política, buscando imbuir la perspectiva de género, tanto en las políticas, como en las acciones específicas o sectoriales.

## 4.2. Contexto Europeo

En la Unión Europea (en adelante UE), la igualdad entre hombres y mujeres constituye un principio jurídico universal que forma parte del ADN comunitario e informa todo su ordenamiento jurídico, por aplicación de los arts. 2 y 3.2 del Tratado y con el refrendo de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE.<sup>16</sup>

Al menos en teoría, la igualdad tendría que haberse incorporado a la agenda política y estar presente como contenido transversal en todas las políticas públicas y acciones de la UE y de sus miembros, con el objetivo último de atajar la desigualdad. La transversalización debería ser especialmente relevante en las políticas de empleo, ya que, para el logro de la igualdad de trato y de oportunidades, la independencia económica que se adquiere a través de él, es un factor trascendental. Pese a ello, no siempre las declaraciones de principios han venido acompañadas de programas y medidas específicas dirigidas a las mujeres, que tuvieran en cuenta las situaciones concretas en las que sufren discriminación, como el acceso al empleo, la permanencia en el mismo, la promoción profesional y el fomento de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el reparto de las responsabilidades familiares<sup>17</sup>.

Ya en el año 2000, uno de los cuatro ejes sobre los que se propuso actuar la “Estrategia para el crecimiento y el empleo: hacia la Europa de la innovación y el conocimiento”, del Consejo extraordinario de Lisboa, se refirió al avance en la igualdad de oportunidades, mediante la lucha por una mayor conciliación y contra la discriminación laboral. Sin embargo, dicho eje ocupó un espacio claramente secundario en las preocupaciones de la política comunitaria de empleo. En el Consejo Europeo de Barcelona, en 2002, se abundó sobre los objetivos de la Estrategia de Lisboa, incidiendo además en la necesidad de atender de forma prioritaria la formación permanente, la calidad del trabajo y la igualdad entre los sexos, mediante el requerimiento a los Estados miembros para que suprimieran los elementos que generan desincentivos a la participación de las mujeres. Finalmente, las últimas directrices marcadas por el Consejo podemos encontrarlas en la estrategia “Europa 2020. Una estrategia para un

---

<sup>16</sup> Sáez Lara, *Igualdad de género ...*, op. cit., pp. 15 y ss.

<sup>17</sup> Serrano García, Juana María, *La igualdad ...*, op. cit., p. 18

crecimiento inteligente, sostenible e integrador”. En esta estrategia se afirma que, para mejorar la competitividad europea, es necesario lograr un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en el mercado laboral, con el objetivo de alcanzar un 75% de empleo y un aumento de la cantidad de mujeres que ocupan puestos con capacidad de decisión económica. Algunas de las medidas que se plantea para lograr los objetivos ya fueron propuestas en Lisboa, como (i) la flexibilización del mercado (ii) aumento de la empleabilidad y la movilidad laboral, (iii) adecuación de la seguridad social para incentivar la búsqueda activa de empleo, (iv) desarrollar políticas que favorezcan el envejecimiento activo, (v) promover nuevas formas de conciliación, (vi) promover la formación continua, etc.

Todos los anteriores son objetivos interesantes y más que loables: lograr pleno empleo y empleo de calidad y reducir las desigualdades y la pobreza, que afecta singularmente a las mujeres,<sup>18</sup> si bien, tal y como destaca el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, “La dimensión de género en la Estrategia Europa 2020”,<sup>19</sup> no van acompañados de la creación de los instrumentos adecuados para alcanzarlos, ni se aborda la igualdad de forma específica en ninguna de sus siete iniciativas emblemáticas, ni siquiera en los cinco objetivos cuantificables, salvo en la tasa de empleo, cuyo objetivo es aumentar la participación de las mujeres. La Estrategia 2020 supone un retroceso frente a las políticas de empleo anteriores, en la medida en que olvida los aspectos cualitativos del empleo y las distintas situaciones de partida que existen en el mercado y dado que se han eliminado los objetivos cuantitativos desglosados por sexo, presentes sin embargo en la Estrategia de Lisboa, dificultando enormemente su evaluación<sup>20</sup>

La política económica comunitaria de los últimos años, durante los que hemos atravesado una grave crisis económica, se ha basado en medidas de ajuste presupuestario y de contención del gasto, como el recorte del gasto social, la reducción de los salarios y las pensiones y la flexibilización del mercado de trabajo. Medidas que han tenido un efecto directo en la destrucción del Estado del Bienestar y han contribuido a aumentar las injusticias sociales y económicas y, dentro de ellas, las desigualdades por razón de género. Estas reglas de reducción del déficit público a corto plazo, nos

---

<sup>18</sup> Gómez Rodríguez, Dolores & Arévalo Quijada, M<sup>a</sup>Teresa, *La evolución de la pobreza en la población y en los trabajadores en España*, en Calvo Gallego, Fco. Javier & Gómez-Álvarez Díaz, M<sup>a</sup>Rosario, Murcia, Laborum, 2017, p. 151

<sup>19</sup> Vid. Comité Económico y Social Europeo (CESE), *La dimensión de género en la Estrategia Europea 2020*, 2013 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:076:0008:0014:ES:PDF>

<sup>20</sup> Serrano García J. M, *La igualdad ...* op. cit., pp. 22 y 23

alejando de la posibilidad de consecución de otros objetivos, que deberían ser tanto o más importantes para la UE, como las establecidas en la Estrategia 2020.<sup>21</sup> Por eso, por muy loables que sean sus objetivos, si sumamos, por un lado, las limitaciones de contenido y la ausencia de indicadores desglosados para la evaluación, y por otro, añadimos el pacto presupuestario y el régimen de austeridad al que ha sido sometida, tenemos una estrategia de cumplimiento imposible. Son precisamente las mujeres y las niñas quienes padecen las consecuencias más graves de las políticas de austeridad por su menor acceso al empleo y porque la desigual distribución de los cuidados obliga a mujeres y niñas a suplir los servicios públicos que se recortan, reduciendo su disponibilidad para el mercado laboral<sup>22</sup>.

Pese a lo formalmente declarado, la igualdad y la transversalidad de género se han convertido, en la práctica, en un objetivo de segundo plano. La UE ha dejado claras sus prioridades al privar a la estrategia de su carácter obligatorio, a diferencia de lo que sucede con los objetivos de ajuste presupuestario.

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas, aprobada en 2015, implica un nuevo marco para el desarrollo sostenible a nivel global, con 17 objetivos de desarrollo sostenible (en adelante ODS) a alcanzar en 2030. El Objetivo 5 reafirma la importancia de la igualdad de género y establece como una de las metas a conseguir «aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles». Ha de promoverse la empleabilidad de las mujeres en trabajos de calidad desde el triple punto de vista salarial, de protección social y de salud, esto es, “trabajos decentes”, concepto intrínsecamente relacionado con la igualdad de género y que trata de expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo, un empleo digno, que permita el desarrollo de las propias capacidades.<sup>23</sup> La Directora de ONU Mujeres ha alertado<sup>24</sup> de que “a menos que se acelere considerablemente el progreso en materia de igualdad de género, la comunidad internacional no podrá cumplir con su palabra”.

---

<sup>21</sup> Serrano García J. M., *La igualdad ...* op. últ. cit., pp. 24-25

<sup>22</sup> Vid. ONU MUJERES, *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 2018, consultado el 26/06/2019 en <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=834>

<sup>23</sup> Somavia, Juan, *Trabajo Decente. Memoria del Director General*, OIT, 1999

<sup>24</sup> Vid. ONU MUJERES, *Hacer las ...*, op. cit.

### **4.3. Regulación en España**

#### **4.3.1. Constitución de 1978**

En este contexto de fricción entre principios y políticas está inmersa España, donde la igualdad constituye un valor superior del ordenamiento jurídico ex art. 1.1 de la CE, que garantiza en el art. 14, la igualdad formal entre mujeres y hombres, encargando a los poderes públicos en el art. 9.2 la promoción de las condiciones necesarias para hacerla efectiva.

Quedémonos con esta palabra, “efectiva”, ya que la referencia a igualdad efectiva es la que utiliza la LOI, apartándose con ello de la terminología de la CEDAW, cuyo estándar es la igualdad sustantiva, y ello, a pesar de que dicho instrumento convencional forma parte de nuestro ordenamiento jurídico en virtud de la suscripción por parte de España de la CEDAW y su Protocolo Facultativo. Lo hace, para ajustarse a los términos de la CE que hace referencia a la efectividad de los derechos fundamentales (art.9.2) evitando así posibles cuestiones de inconstitucionalidad. Hemos de entender, no obstante, ambos términos como equivalentes<sup>25</sup>.

Adentrándonos en el terreno laboral, el art. 35, por su parte, consagra la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales. En el apartado 2 se establece, asimismo, la necesidad de que la ley regule un estatuto de los trabajadores, que deberá velar por el cumplimiento de este principio.

#### **4.3.2. Estatuto de los Trabajadores**

El ET, cuyo último texto refundido fue aprobado mediante RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, recoge en su art. 4.2 el derecho a no ser discriminado directa ni indirectamente, en el empleo. Adicionalmente recoge un conjunto de preceptos que arman la estructura legal desde la que buscar la garantía de la igualdad efectiva.

En efecto, al avanzar en este texto legal, destaca el art. 17 que prohíbe la discriminación en las relaciones laborales y recoge la posibilidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, mediante la negociación colectiva. Por su parte, el art. 64.3 atribuye al Comité de Empresa el derecho a ser informado, al menos anualmente, sobre la aplicación del PI en caso de haberse establecido uno, asignando un papel específico a la representación

---

<sup>25</sup> Garrido Jiménez, *Los Planes ...* Op.cit., p. 126

de los trabajadores en el control del cumplimiento efectivos de estas medidas en la empresa.

En el art. 82.3 se establece en relación al eventual acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el CC, que no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el PI aplicable en la empresa. El art. 85.1 establece el deber de negociar, en su caso, PI en el CC y la forma de negociar los PPI obligatorios por tamaño de la plantilla.

Como se puede observar, el mandato constitucional, y los contenidos de la LOI se incorporan al cuerpo de la norma de referencia en el ámbito laboral.

#### **4.3.3. Ley 39/1999 de conciliación: antecedente de la LOI**

La LC introdujo en nuestro ordenamiento las bases de lo que hoy constituyen los derechos para la conciliación.<sup>26</sup> Incorporó a nuestro sistema jurídico una batería de permisos y reducciones de jornada, para que pudieran ser utilizadas por los trabajadores y trabajadoras. Aun cuando los permisos, son en su mayoría disfrutables tanto por el padre como por la madre, finalmente son disfrutados en una amplia mayoría por las mujeres (de manera algo más igualitaria en el sector público).

Esta norma completó la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria en materia de conciliación y, en particular, las Directivas del Consejo 92/85/CEE de 19 de octubre (sobre la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada) y 96/34/CE (sobre los permisos parentales). De su EM destacaría la afirmación, según la cual, la norma «trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia». Se observa en este párrafo un tímido avance desde el concepto de conciliación al de

---

<sup>26</sup>Vid. Resolución del Consejo de 29 de junio de 2000, sobre participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la Vida familiar, D.O.C.E. C/218 5, de 31 de julio de 2000

corresponsabilidad, imprescindible para un verdadero reparto equitativo entre hombres y mujeres del trabajo productivo y reproductivo.<sup>27</sup>

#### **4.3.4. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

Casi treinta años después de la promulgación de nuestra carta magna, los indicadores, que veremos posteriormente, ponían de manifiesto que la igualdad no se había producido. Por esta razón y, porque a ello nos obligaban varias directivas comunitarias, a las que nos referiremos más adelante, se aprobó en 2007 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Hasta ese momento, no existía en España, un desarrollo normativo integral del derecho a la igualdad y de la prohibición de discriminación.

La LOI supuso un avance trascendental, en la medida en que convirtió el principio de igualdad de trato y de oportunidades en un principio informador de nuestro ordenamiento jurídico que, como tal «se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas» (art. 4.2 LOI).

La LOI se concibió precisamente, para integrar la transversalidad del principio de igualdad, recogido en el art. 15, en el que se establece que dicho principio informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos, lo cual implica la penetración del mainstreaming de género en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Ya en el año 2005, el Comité para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Consejo de Europa había indicado, que “Uno de los derechos básicos de la mujer es [el derecho] a no ser discriminada en la fuerza laboral y en el lugar de trabajo”. Señalaba, no obstante, que no siempre la realidad se ajusta a lo dispuesto en la ley por lo que, incluso en Europa, a pesar de los avances normativos, las mujeres continúan siendo discriminadas de múltiples formas. El Comité consideraba que “La razón principal para los tres principales problemas [a los que se enfrentan las mujeres] –falta de acceso al mercado laboral, la brecha salarial, y el techo de cristal– es la discriminación contra la mujer (...)”.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, generó grandes expectativas en lo que a la puesta en valor de los cuidados se refiere, si bien su eficacia ha resultado muy limitada por la escasa financiación. En el trabajo, me he centrado en las normas que han mostrado más eficacia en el avance hacia la igualdad. Es preciso, no obstante, poner en valor esta norma, por el avance que supuso en la conceptualización de la materia.

<sup>28</sup> Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (PACE). Comité de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres, 2005

La prohibición de la discriminación tanto directa como indirecta se proclama en el art. 1, que refleja el propósito de «hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural». Sus principios básicos son el de «Igualdad de trato entre mujeres y hombres» y el de «Presencia o composición equilibrada» en órganos y cargos de responsabilidad.

La EM añade que «esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es, a la vez, un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo».

Como ya se ha indicado, la LOI consolidó en España, asimismo, el reconocimiento del principio de corresponsabilidad ya apuntado por la LC. El art. 14.8 lo sitúa entre los principios orientadores de las actuaciones de los poderes públicos, en tanto que el art. 44 lo vincula con los derechos de conciliación, que deberán fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. Este principio marca el inicio de una nueva etapa en el desarrollo de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar y da un paso más allá en el entendimiento de que, además de reforzar los derechos llamados de conciliación, la verdadera igualdad exige que los varones asuman, de manera corresponsable, las tareas de cuidado, que la división sexual del trabajo ha venido atribuyendo a las mujeres.

La LOI se aprobó pues, con los objetivos descritos, trasponiendo a nuestro ordenamiento jurídico las Directivas 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad y prohibición de discriminación, así como a la Directiva 2002/73/CEE relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y las condiciones de trabajo, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976.

En su preámbulo se proclama que: «La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983»; igualmente, su EM nos indica que estamos ante «una acción normativa dirigida a combatir todas las

manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla».

La LOI plantea un importante avance en la tutela antidiscriminatoria ya que, sin olvidar la necesaria imposición de sanciones cuando la discriminación se ha producido, trata de anticiparse, con objeto de evitar que el acto, situación o comportamiento discriminatorio lleguen a producirse. Responde a un punto de vista transversal y multidisciplinar y, por ello, promueve medidas tendentes a la consecución de la igualdad sustantiva, con objeto de garantizarla de forma fehaciente, en los distintos ámbitos social, cultural, político y económico.<sup>29</sup>

Para ello, dentro del Título IV, bajo la rúbrica «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades», incorpora un Capítulo III, titulado «Los Planes de Igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad», que abarca los arts. 44 a 49. El primero de estos artículos establece, para todas las empresas, la obligatoriedad de garantizar «cuanto sea necesario», en aras de lograr una verdadera igualdad real. Se regulan igualmente las condiciones en las que, concurriendo ciertas circunstancias, esta obligación genérica determina la obligación de implantar un Plan de Igualdad (en adelante PI). Asimismo, recoge la necesidad de promover la igualdad de manera voluntaria, en aquellos casos en que no resulte obligatoria la implantación de un PI, adquiriendo relevancia, en este sentido, los denominados Distintivos de Igualdad,<sup>30</sup> regulados en el Capítulo IV del mismo título, que sirven para reconocer a las entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito laboral, mediante la implantación de PI u otras medidas.

En el apartado siguiente, analizaremos en detalle los PPI que son, sin duda, la estrella de la Ley de Igualdad en materia laboral y que tienen un enorme potencial transformador.

---

<sup>29</sup> Fabregat Monfort, *La obligatoriedad ...* op. ult. cit., p. 8

<sup>30</sup> Fabregat Monfort, *Planes y distintivos de igualdad en las empresas*, en García Campá, Santiago & Ventura Franch, Asunción, *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Cizur Menor, Aranzadi, pp. 743-767

## **5. PLANES DE IGUALDAD: MEDIDA ESTRELLA DE LA LOI EN EL ÁMBITO LABORAL**

El PI se definiría como una herramienta que trata de lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en la empresa. Parte para ello de una evaluación de su situación de partida para, a partir de ahí, planificar una serie de actuaciones encaminadas a eliminar la discriminación estructural que pueda existir. Las actuaciones planificadas con este fin deberán ser objeto de seguimiento y evaluarse periódicamente para ser adaptadas o modificadas cuando se constaten ineficaces o insuficientes.

Los PPI se regulan en los arts. 46 a 49. Su regulación ha sido modificada recientemente mediante el citado RDL 6/2019 de 1 de marzo, que, como veremos, ha modificado (i) el apartado 2 del art. 45 y el apartado 2 del art. 46, (ii) ha añadido tres nuevos apartados, 4, 5 y 6 al art. 46 y (iii) ha introducido una nueva disposición transitoria décimo segunda.

### **5.1. Definición de Plan de Igualdad. Concepto y características:**

La definición del PI se incluye en el art. 46.1 de la LOI, en el que, se establece que: «Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados».

El art. 46 ha de ponerse en relación con el 45.1 anterior, que recoge la obligación general de las empresas de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral» y, con esta finalidad establece que «deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral».

El respeto a la igualdad de trato y de oportunidades es pues la finalidad de la adopción de las medidas que deberá contener el Plan de Igualdad. Dichas medidas, como nos recuerda el art. 45.1 han de ser negociadas y, en su caso, acordadas con los representantes legales de los trabajadores.

Para determinar las características de los PPI se han de poner en relación los tres artículos anteriores, con el resto del ordenamiento jurídico que regula la igualdad entre mujeres y hombres. El PI se ajustará al espíritu y la letra de la LOI cuando se cumplan las premisas siguientes<sup>31</sup>:

a) Se trate de un conjunto ordenado de medidas: esta referencia realizada por ambos apartados del art. 46 es indicativa del carácter unitario del PI, que constituye un todo, dotado de estructura y coherencia interna. Un listado de medidas aisladas y carentes de sistemática interna no podrían considerarse un PI. Ha de abarcar la situación de la empresa en su conjunto y simultáneamente descender a lo concreto, dado que las situaciones por las que un colectivo sufre discriminación raramente responden a un único motivo. El PI conectará las distintas situaciones, interrelacionará las medidas propuestas y les dará solución, ya que, con frecuencia el cumplimiento de una medida será imprescindible para que otra pueda tener efectividad<sup>32</sup>. Ordenado implica también que tenga en consideración su impacto desde un punto de vista temporal, ajustando sus objetivos, medios y actuaciones y fijando prioridades y tiempos de ejecución<sup>33</sup>.

b) Cuando dichas medidas hayan sido adoptadas tras realizar un diagnóstico de la situación, ya que el PI ha de adaptarse a la realidad de la empresa a la que se va a aplicar. Su objetivo es garantizar su igualdad en una empresa determinada, por lo que ha de ajustarse a la situación que se refleje en el diagnóstico, a las concretas discriminaciones que existan y a sus características. El diagnóstico deberá analizar la empresa y determinar si existe desigualdad entre los trabajadores, si hay una gestión diferenciada de los recursos humanos por razón de sexo, etc.<sup>34</sup>.

c) Cuando las medidas adoptadas tiendan a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Es decir, el objetivo específico del conjunto de medidas que, tras el diagnóstico se adopten en forma de PI, será la erradicación de las discriminaciones existentes en la empresa para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

---

<sup>31</sup> Fabregat Monfort, *La obligatoriedad ...*, op. cit, pp. 15-19.

<sup>32</sup> Serrano García, *Los planes ...*, op. cit, p. 150

<sup>33</sup> Serrano García, *Los Planes ...*, ult. op. cit, p. 167-168.

<sup>34</sup> Monereo Pérez, José Luis y Guindo Morales, Sara, *Planes de Igualdad*, en VVAA, Sánchez Trigueros, Carmen (Coord.), *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Madrid, Boletín Oficial del Estado, 2018, p.576

d) Cuando su adopción se haya realizado de forma colectiva, esto es, negociada y, en su caso, acordada con los representantes de los trabajadores en los términos fijados en la legislación vigente. El PI ha de ser negociado entre las partes que tienen un mejor conocimiento de la realidad de la empresa: trabajadores y empresarios/as o sus representantes, para que se ajuste a la situación real.

En el caso de los PPI impuestos como sanción accesoria por la autoridad laboral, se deberán intentar negociar, pero en caso de que no se logre un acuerdo, se podrá implantar el Plan, únicamente con la consulta previa a los representantes de los trabajadores. Tampoco podrá ser negociado cuando no existiendo representantes de los trabajadores, por no tener obligación, la empresa lo implante voluntariamente, lo adopte por aplicación de su CC o permute una sanción accesoria a cambio de su implantación.

Consecuentemente, el PI es

(i)“Un conjunto integrado de medidas con unidad y coherencia interna (ii) que ajustado a la realidad de la empresa, a esas situaciones discriminatorias que pone de relieve el diagnóstico de situación realizado, (iii) se adopta con un claro objetivo: alcanzar la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres y, por tanto, erradicando y/o evitando las conductas, actos u omisiones constitutivos de discriminación directa e incluso social, que, respectivamente, existan o puedan llegar a existir en su concreto ámbito de aplicación y (iv) que se negocia colectivamente por los agentes sociales o, en cualquier caso, en cuya elaboración participan más o menos activamente los agentes sociales. Entendiendo por agentes sociales, los representantes de los trabajadores con las preferencias expuestas” (Fabregat Monfort, 2019, pp.19-20).<sup>35</sup>

El PI deberá ser también dinámico, flexible y temporal. Será dinámico si, a medida que se avanza en el cumplimiento de los objetivos y en el tiempo, se va adaptando a las cambiantes circunstancias empresariales; flexible, en tanto capaz de adaptarse a las necesidades, posibilidades y tamaño de la empresa; y temporal dado que su razón de ser desaparece una vez lograda la igualdad real. En la medida en que se den estas características, se evitará que los PPI se conviertan en una mera declaración de intenciones o principios ineficaces<sup>36</sup>. Todas estas características delimitan una definición cerrada de lo que son los PPI.

## **5.2. Tipología de los Planes de Igualdad. Planes obligatorios y voluntarios**

---

<sup>35</sup> Fabregat Monfort, *La obligatoriedad ...*, op. cit., pp. 19-20

<sup>36</sup> Serrano García, *Los planes ...* op. cit.

Los distintos supuestos en los que la empresa debe o puede elaborar un PI están regulados en los apartados 2 a 5 del art. 45, sobre elaboración y aplicación de los PPI. La LOI distingue entre dos tipos de PI, obligatorios y voluntarios.

Los supuestos en que el PI tiene carácter obligatorio responden a varios criterios: (i) tener una plantilla superior a 250 personas trabajadoras (50 después de la reforma), (ii) estar afectada por un CC de carácter sectorial que le imponga la negociación de un PI, (iii) haber cometido alguna falta grave de naturaleza discriminatoria que haya conllevado alguna sanción accesoria conmutada por un PI.

Ello significa que aquellas empresas con menos de 250 trabajadores de plantilla, cuyo CC sectorial no le obligase a negociar un plan no han estado obligadas a elaborar un PI.

### **5.2.1. Planes obligatorios**

#### *5.2.1.1. Empresas con plantilla superior a 250 personas trabajadoras.*

El primer criterio de obligatoriedad que establece la LOI es un criterio cuantitativo, en función del tamaño de la empresa, medido por el número de personas en plantilla. Así el art. 45.2, citado, establecía desde la aprobación de la norma, hasta la reciente reforma que «en el caso de las empresas de doscientos cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un PI, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral». Es necesario cuestionarse, en primer lugar, cuál es el concepto de empresa y cuáles son los criterios que es preciso aplicar para el cómputo del número de trabajadores/as para determinar qué empresas están obligadas.

##### *5.2.1.1.1. Concepto de empresa a efectos de la LOI*

La respuesta a la primera de estas cuestiones puede encontrarse en el art. 46.3 LOI que indica que «Los PPI incluirán la totalidad de una empresa». Por lo tanto, la obligatoriedad de la elaboración de un PI está ligada al tamaño de la empresa y no al de cada uno de sus centros de trabajo. Esto no significa que como continúa diciendo el art., no puedan establecerse en su caso, «acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo». Si la empresa tiene un solo centro de trabajo de 250 trabajadores o más (50 tras la reforma), el PI será de aplicación a todos los trabajadores del centro de trabajo que coinciden con los de la empresa. Si la empresa tiene varios

centros de trabajo que, no individualmente considerados, pero sí en su conjunto, cuenten con una plantilla de 250 o más trabajadores (50 tras la reforma), se llevará a cabo un PI para todos, con las necesarias particularidades que, en cada caso, procedan en función de las características diferenciales de cada centro de trabajo. Estas particularidades deberán estar objetivamente justificadas.

El concepto de empresa ha de entenderse en sentido amplio, sin que sea exigible el ánimo de lucro para entender que una entidad se encuentra obligada por la LOI. La Sala de lo Social del TSJ de Madrid, en su sentencia de 2 de junio de 2010, entendió que el ánimo de lucro no tiene que ver con el contenido del PI ni con su finalidad. Lo único relevante es que, cualquiera que sea la forma jurídica de la empresa, tenga contratados a trabajadores/as por cuenta ajena.<sup>37</sup>

#### *5.2.1.1.2. Cómputo del número de trabajadores*

En relación con el cómputo del número de personas trabajadoras, indicar que la ley no diferencia entre trabajadores temporales o indefinidos, ni entre los que disfrutan de jornada completa o parcial y, en consecuencia, han de contabilizarse todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato<sup>38</sup>. El cómputo “universal” de todas las personas que presten servicios en la empresa resulta coherente con el ámbito de aplicación general que tiene el PI conforme el art. 46.3 de la LOI.<sup>39</sup> Las empresas con plantilla variable, que sólo alcancen el número de 250 trabajadores (50 tras la reforma) en determinados momentos o épocas del año, también estarán obligadas a elaborarlo y mantenerlo durante las temporadas en que su plantilla devenga inferior al umbral indicado. Las empresas que, tras la aprobación del PI cayeran por debajo del umbral no quedarán exentas de la obligación de aplicar el PI y renovarlo cuando proceda<sup>40</sup>. La variación de plantilla generada fraudulentamente, mediante la alteración voluntaria de la

---

<sup>37</sup>Arastey Sahún, M<sup>a</sup>Lourdes, *Los planes de igualdad en la doctrina de los Tribunales*, en Bodelón, Encarna e Igareda, Noelia, *Los Planes de Igualdad en tiempos de crisis*, Madrid, Dykinson, 2013, pp.53-54

<sup>38</sup>Fabregat Monfort, Gemma, *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Cizur Menor, Bomarzo, 2009, p. 47-48

<sup>39</sup>Pastor, Amparo, *Las medidas laborales del RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y oportunidades*, IUSLabor, 2019, pp. 190-191

<sup>40</sup>Gala Durán, Carolina, *Algunas reflexiones en torno a los planes de igualdad*, Bodelón, Encarna e Igareda, Noelia, *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Madrid, Dykinson pp. 15-32

plantilla, además de las eventuales sanciones para la empresa, determinaría la obligación de elaborar un PI.<sup>41</sup>

Mayores objeciones, desde la perspectiva de asegurar una cierta estabilidad en el cómputo, presenta la ausencia de un periodo de referencia en el que efectuarlo. En este sentido, hubiera sido conveniente establecer que el número de trabajadores/as fuese el promedio del existente durante el periodo del año inmediatamente anterior.

#### *5.2.1.1.3. Ámbito subjetivo del Plan de Igualdad*

En cuanto a los trabajadores protegidos a su amparo, el PI ha de abarcar a toda la empresa, incluyendo a colectivos que pueden quedar excluidos del CC, especialmente el personal directivo, aun cuando no se encuentre representado por los representantes de los trabajadores, ya que, como consecuencia de la segregación vertical y el techo de cristal es “a lo más alto del escalafón” donde las mujeres tienen mayores dificultades de acceso.

Por ello, aunque el Convenio deje al margen a los altos cargos, por aplicación del RD 1382/1985 de 1 de agosto, sí vincula a la empresa que debe erradicar toda discriminación y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y, en consecuencia, ha de aplicar el PI a los directivos/as presentes y futuros y a las personas de la plantilla susceptibles de ser promocionados para ocupar esos puestos. Sólo así se podrá erradicar la segregación vertical.<sup>42</sup> En principio, no cabe un PI que se dirija exclusivamente a una determinada categoría profesional, si bien pueden adoptarse determinadas medidas dirigidas a un colectivo específico, que se encuentra en una situación concreta que precise una actuación individualizada, si el diagnóstico ha detectado, por ejemplo, la existencia de una discriminación retributiva exclusivamente en una concreta categoría profesional. En este supuesto sería necesario plantear medidas específicas en este ámbito.<sup>43</sup>

El PI es aplicable a todos los trabajadores de la empresa incluidos los contratados a través de una ETT. Así lo ha confirmado la Sentencia de la Audiencia Nacional, SAN 177/2017, de 11 de diciembre que declara el derecho de los trabajadores

---

<sup>41</sup>Fabregat Monfort, *Los planes de ...*, op. cit., p. 29

<sup>42</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad ...*, op. cit., pp. 26-27

<sup>43</sup> Nieto Rojas, Patricia, *Medidas y planes de igualdad en las empresas. proceso de creación e implantación*, en Mercader Uguina, *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008, p. 396

contratados a través de empresas de trabajo temporal a que se les apliquen todas las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la empresa.

#### 5.2.1.2. Empresas obligadas convencionalmente a adoptar un plan de igualdad

El art. 45.3 determina que las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, cuando así se establezca en el CC que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. En el mismo sentido se pronuncia el art. 85.1, ET, en su segundo párrafo que se remite a la LOI.

La referencia al Convenio ha de entenderse realizada a un CC supra-empresarial<sup>44</sup> que obligará a todas las empresas que se hallen en su ámbito funcional, personal y geográfico de aplicación. La regulación de esta obligación en el Convenio supra-empresarial podrá llevarse a cabo determinando más o menos cuál será el contenido del plan, fijando unos mínimos de negociación a realizar o estableciendo únicamente la obligación de negociarlo. Puede, por lo tanto, establecer bases, criterios generales y líneas maestras, que deberán concretarse con posterioridad, en la empresa obligada. El convenio supra-empresarial puede también limitarse a recomendar la implantación de un PI, fijando, en su caso, beneficios para las empresas que así lo hagan.

Esta previsión convencional no es frecuente y así, sólo el 5,79% de los convenios de ámbito supra-empresarial registrados en 2013 estableció la obligación de negociar un PI para empresas de menos de 250 trabajadores.<sup>45</sup>

Como ejemplos podemos citar el CC estatal del sector laboral de restauración colectiva de 5 de junio de 2019<sup>46</sup>, publicado tras la reforma, pero negociado antes de la misma, que establece para las empresas del sector la obligación de aprobar un PI a partir de 100 personas trabajadoras y el CC del Sector de Industrias Transformadoras de Plástico, registrado el 29 de abril de 2019<sup>47</sup>, que impone la obligación de implantar un PI a las empresas del sector con más de 150 trabajadores.

---

<sup>44</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *Planes y distintivos ...*, op. cit., p. 31

<sup>45</sup> Nieto Rojas, Patricia, *Los Planes de Igualdad: balance y perspectivas de reforma*, VVAA, Blázquez Agudo, Eva María (Coord), *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*, Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, Edición digital, 2017, p. 57

<sup>46</sup> CC Estatal del sector laboral de restauración colectiva <https://www.boe.es/boe/dias/2016/03/22/pdfs/BOE-A-2016-2856.pdf>

<sup>47</sup> CC del Sector de Industrias Transformadoras de Plástico [https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Seccion\\_BOCM/2016/05/14/BOCM-20160514.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Seccion_BOCM/2016/05/14/BOCM-20160514.PDF)

### 5.2.1.3. Empresas que permutan sanciones accesorias por la implantación de un PI

Aquellas empresas que hayan cometido una infracción muy grave en materia discriminatoria (art.46bis LISOS), pueden solicitar a la autoridad laboral la sustitución de las sanciones accesorias por la imposición de la elaboración de un PI. No es un dato de carácter público el número de empresas que se han acogido a esta posibilidad, por lo que no podemos determinar en qué medida las empresas se acogen a ella.

Esta situación no se da con frecuencia, dado que tienen que cumplirse varias condiciones para su procedencia: (i) la comisión por parte del empresario de una infracción muy grave del art. 8 apartados 12, 13 y 13 bis) y del art. 16 aptdo. 2 de la LISOS, modificadas por D.A. 14ª LOIEMH, (ii) la imposición de una sanción del art. 46 bis de la LISOS (iii) la solicitud por el empresario de la permuta de las sanciones accesorias a cambio de la elaboración y aplicación de un PI y (iv) la emisión de un informe favorable de la Inspección respecto de la conmutación de la sanción.<sup>48</sup>

El legislador de la LOI modificó la LISOS, atribuyendo la responsabilidad de la IT en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los CC, añadiendo para ello dos apartados a la Sección 1ª que regula las infracciones en materia de Relaciones Laborales, el apartado 13 en el art. 7 para considerar sanción “grave”: «no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el ET o el CC que sea de aplicación»<sup>49</sup> al tiempo que se añade un nuevo apartado 17 al art. 8, que pasa a calificar como infracción «muy grave», «no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del art. 46 bis de esta Ley», esto es, sustituya una sanción accesoría.

La sustitución deberá efectuarse sólo si así lo solicita el empresario/a sancionado/a y en estos casos, el PI deberá ser negociado, pero no necesariamente acordado con los representantes de los trabajadores y en este sentido dice la norma “previa negociación o consulta con los representantes legales de los trabajadores”. Si se trata de una empresa en la que no haya representantes de los trabajadores no serán necesarios estos trámites de negociación ni consulta. No necesariamente habrá por tanto un diagnóstico negociado, si bien, si habrá de reunir las características descritas en el apartado 3.1., anterior, para que pueda considerarse un PI, dirigido a eliminar las

---

<sup>48</sup> Serrano García, Juana Mª. *La obligatoriedad ....*, op. cit., pp. 37-38

<sup>49</sup> Completado ahora por el RDL 6/2019 con la referencia a la LOI

causas de la discriminación a las que las personas que trabajan en esa empresa, se enfrentan.<sup>50</sup>

Si no se implanta el PI o si se hace incumpliendo los términos establecidos por la resolución de la autoridad laboral, se le impondrá una sanción y se dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias.

### **5.2.2. Planes voluntarios**

El art. 45.5 LOI establece, por último, que «la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras».

Para incentivar la adopción voluntaria de PI se prevé el establecimiento por parte del Gobierno de medidas de fomento y apoyo técnico para las pequeñas y medianas empresas ex art. 49 LOI. La Secretaría de Estado de Igualdad ha venido convocando anualmente ayudas para la elaboración e implantación de PI en entidades de entre 30 y 249 trabajadores. La última de ellas recientemente convocada, incluía como potenciales beneficiarios a las empresas de entre 30 y 49, al haberse rebajado el umbral de obligatoriedad.<sup>51</sup> Se ofrece igualmente un servicio de asesoramiento para la implantación de PI<sup>52</sup>. En el caso probable de que la empresa en cuestión tenga la consideración de PYME, será especialmente relevante este apoyo técnico.<sup>53</sup>

Lo indicado respecto a las empresas sin ánimo de lucro en el apartado anterior, también resulta aplicable a las entidades que soliciten acogerse a las ayudas que, en su caso, se concedan a las empresas que voluntariamente deseen implantar un PI.

Si existen representantes de los trabajadores, el PI se negociará con ellos y en caso de acuerdo, se estará a lo pactado. Si no se alcanza un acuerdo, la empresa podrá adoptarlo igualmente, habiendo cumplido con el requisito de la previa consulta a la representación legal de la plantilla. Si no existieran representantes, el trámite de consultas no será preceptivo.

Estos PI voluntarios no necesitaban hasta ahora ser registrados, conforme a lo dispuesto en el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y

---

<sup>50</sup> Fabregat Monfort, *La obligatoriedad ...*, op. cit., pp. 21-24

<sup>51</sup> Vid. <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/home.htm>

<sup>52</sup> Vid. <http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/asesoraPlanes/home.htm>

<sup>53</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad ...*, op. cit. pp. 33-34

acuerdos colectivos de trabajo, ni se publicaban en ningún Boletín Oficial, por lo que, hasta ahora no ha habido constancia oficial de su aprobación.

El concepto de empresa que puede elaborar voluntariamente un PI ha de entenderse en sentido amplio, sin que sea exigible el ánimo de lucro para entender que una entidad tiene derecho a acogerse a las ayudas que, en su caso, se concedan a las empresas que voluntariamente deseen implantar un PI.

### **5.3. Grado de cumplimiento de la obligación de acordar PI**

Como hemos indicado anteriormente hasta la promulgación del RDL 6/2019, la LOI obligaba a contar con un PI a las empresas que (i) contaran con más de 250 trabajadores, (ii) así lo tuvieran establecido en su CC, (iii) empresas que elaboren un PI en sustitución de una sanción accesoria por incumplimiento muy grave en materia discriminatoria. Las PYMES también podían elaborar el PI voluntariamente, existiendo incentivos para aquellas que lo hicieran.

El informe “Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union”<sup>54</sup> emitido en 2017 por el Parlamento Europeo, revisa la situación de los PPI en dos países europeos, España y Austria. Lleva a cabo un estudio de revisión de 161 CC de empresas pertenecientes al sector privado que incluyen un PI. De acuerdo con este informe, la industria alimentaria es el sector económico que concentra un mayor número de PI, con el 9,3% de los acuerdos registrados, seguido de cerca por el de los vehículos de motor, remolques y semirremolques, a corta distancia, con 8,7% de acuerdos registrados, y del comercio al por menor, excluyendo vehículos de motor y motocicletas, con un 8,1%<sup>55</sup>. Las actividades económicas de alojamiento, seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excluyendo la seguridad social obligatoria, representaban el 4,3% de los CC con PI. A esto le sigue el sector de alimentos y bebidas y el sector de servicios administrativos, servicios de apoyo administrativo y otras actividades de apoyo a las empresas, que conjuntamente registran el 3,7% de todos los CC con PI. Los siguientes tres sectores económicos con un 3,1% de los CC registrados con PI son el comercio al por mayor, excluyendo los vehículos de motor y las

---

<sup>54</sup> Vid. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL\\_STU\(2017\)583139\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU(2017)583139_EN.pdf), la traducción es nuestra.

<sup>55</sup> Díaz Martínez, Capitolina & Navarro Flecher, Viktor, *Diez años de ley de igualdad en cifras*, en Ventura Franch, Asunción & García Campá, Santiago (Dir), *El derecho a la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Una evaluación del Primer Decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Cizur Menor, Aranzadi, 2018, pp.1019

motocicletas, las actividades de programación y difusión, y el transporte terrestre y el transporte por tubería. Hay cinco sectores económicos con el 2.5% de los CC registrados con PI: fabricación de otros productos minerales no metálicos; Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; actividades de arquitectura e ingeniería, incluidos ensayos y análisis técnicos; Servicios a edificios y actividades paisajísticas; y actividades de trabajo social sin alojamiento. Los siguientes sectores económicos registraron el 1.9% de todos los CC con PGE: recolección, tratamiento y suministro de agua; actividades de construcción especializadas; telecomunicaciones; actividades inmobiliarias; y actividades de seguridad e investigación. Las siguientes actividades económicas registraron solo el 1.2% de los CC con PI: manufactura de madera y productos de madera y corcho, excepto muebles; Fabricación de arts. de paja y materiales de trenzar; fabricación de maquinaria y equipo n.e.c.; actividades de recogida, tratamiento y eliminación de residuos; recuperación de materiales; ingeniero civil; actividades editoriales; actividades de servicios de información; Actividades de servicios financieros, excluidos seguros y fondos de pensiones; Actividades auxiliares a servicios financieros y actividades de seguros; actividades de sedes centrales; actividades de consultoría de gestión; y actividades de cuidado residencial.

El informe del Parlamento Europeo continúa indicando que “no existe un análisis integral sobre los efectos de las PI en la representación de las mujeres o en la situación económica de las mujeres a nivel empresarial, regional o nacional. Esto se debe a la ausencia de cultura de evaluación y a la naturaleza problemática de las mediciones y evaluaciones”. El Parlamento Europeo, concluye asimismo que “las políticas de austeridad han tenido un impacto negativo en las políticas de igualdad de género y las instituciones, debido a los recortes presupuestarios y la reestructuración institucional.”<sup>56</sup> La crisis también ha frenado el proceso de implantación de medidas y planes de igualdad y, en consecuencia, ha paralizado los planes que ya se habían aprobado con anterioridad.<sup>57</sup>

De este informe podemos extraer igualmente que los PPI, en la medida en que son una forma de “*soft law*” (ya que su cumplimiento hasta ahora es monitorizado, aunque no se inscriba, pero no se sanciona su incumplimiento de forma sistemática), se delega la responsabilidad de su implantación a la empresa, a la que incumbe la obligación de negociarlo con sus empleados.

---

<sup>56</sup> Parlamento Europeo, Gender ..., p. 34. (La traducción es nuestra)

<sup>57</sup> Serrano García, Juana María, *La igualdad ...*, op. cit., p. 27

No ha existido hasta la fecha una obligación general vinculante para todas las empresas de inscribir en un registro específico los planes de igualdad y esto ha dificultado enormemente la posibilidad de controlar el cumplimiento y contabilizar el número total de PI aprobados en España.<sup>58</sup> No obstante, desde 2010, los CC han de ser registrados en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON), de acuerdo con el régimen establecido en el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (art. 2 y DA 2ª). De acuerdo con dicho RD está previsto el Registro de (i) los planes de igualdad insertos en el CC de empresa o los acuerdos que aprueban el Plan de igualdad derivados de la negociación colectiva de empresa, (ii) los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial y (iii) igualmente, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresas que carezcan de CC propio y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial. A fecha de su emisión había “167 acuerdos colectivos inscritos con referencia a PI en REGCON, 161 de los cuales corresponden al sector privado. Los PPI adoptados al margen de los CC no pueden registrarse en este registro, tampoco aquellos en los que no se alcanza acuerdo con los representantes de los trabajadores, ni los adoptados unilateralmente por la empresa”<sup>59</sup>.

La Generalidad de Cataluña ha creado un registro voluntario<sup>60</sup>, dirigido a todas las empresas y las organizaciones que han negociado e implantado un PI, estén o no obligadas por la normativa vigente. El informe del Parlamento Europeo refleja que, a la fecha de su emisión, había 78 PI registrados voluntariamente, de los cuales 32 correspondían a administraciones públicas. El catálogo de empresas inscritas es de acceso público y el informe lo considera “una herramienta para dar visibilidad a las empresas que han desarrollado e implantado un PI y servir de referencia para las empresas que están en el proceso de desarrollar su propio plan”.<sup>61</sup>

Parece que las empresas obligadas dan escasa importancia a los planes de igualdad, lo cual contrasta con la importancia que otorgan a otros temas, como la protección del medioambiente, que sí se han ido incorporando a la cultura empresarial. Por el contrario, los PPI son percibidos como poco importantes, de manera que, la

---

<sup>58</sup> Parlamento Europeo, *Gender ...*, op. cit.

<sup>59</sup> Parlamento Europeo, *Gender ...*, op. cit., p. 38. (La traducción es nuestra)

<sup>60</sup> Vid. registro en <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/consulta/>

<sup>61</sup> Parlamento Europeo, *Gender ...*, op. cit., p. 35, la traducción es nuestra

mayoría cumplen lo mínimo e incluso evita los temas de género en la medida que pueden.<sup>62</sup>

La crisis económica ha dado lugar a un impasse en la aprobación e implantación de planes de igualdad en las empresas, por varias razones. La representación del personal ha centrado su preocupación en las regulaciones de empleo y, en general, en la posible pérdida de puestos de trabajo, dejando en un segundo plano las políticas de igualdad. La desaparición temporal de los incentivos públicos a los planes de igualdad<sup>63</sup> durante los peores años de la crisis, sumada a una menor inversión por parte de las empresas, que consideran la igualdad un lujo no asumible en ese contexto, también ha frenado su generalización. En mi opinión, probablemente la crisis más que un motivo sea una excusa para el incumplimiento, dado que muchas medidas no suponen coste alguno y, en todo caso, la elaboración de un PI supone un coste ínfimo en el presupuesto de una gran empresa.

## **6. AVANCES Y RETROCESOS DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LOI. EN PARTICULAR, LA INCIDENCIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

Los datos nos muestran una realidad tozuda de desigualdad en el empleo y en las condiciones laborales. Las mujeres españolas sufren una brecha de género que afecta a todos los niveles de su participación en el mercado de trabajo, sufren mayor tasa de paro, restricciones en el acceso y en la promoción, afrontan una importante discriminación salarial y resultan discriminadas en todos los demás aspectos relacionados o consecuencia de los anteriores, como, por ejemplo, con la brecha de las pensiones.

En los próximos epígrafes me adentraré en el análisis de estas cuestiones, mediante la revisión de los datos cuantitativos que están detrás de la necesidad de realizar modificaciones en nuestra norma básica para la consecución de la igualdad sustancial.

### **6.1. Revisión de los datos sobre la actividad, el empleo y el paro que afecta a las mujeres**

---

<sup>62</sup>Díaz Martínez, Capitolina & Navarro Flecher, Viktor, *Diez años ...*, *op. cit.*, p.1019

<sup>63</sup> Vid. para mayor detalle comentario del Magistrado del TSJ de Galicia, José Fernando Lousada Arochena en <https://www.abogacia.es/2017/04/20/la-ley-de-igualdad-cumple-diez-anos-como-norma-transversal-para-eliminar-prejuicios/>

De acuerdo con los datos que he analizado, las mujeres tienen una menor participación relativa en el mercado laboral, a pesar de la mejora significativa de sus niveles de formación de las últimas décadas y de que obtienen mejores calificaciones y expedientes académicos que sus compañeros. La tasa de empleo está lejos de los objetivos marcados en la Estrategia Europea 2020.<sup>64</sup> La distancia entre hombres y mujeres ha disminuido en los últimos años, pero no ha desaparecido. Comparando datos de 2007 y del último trimestre de 2015 para ver su evolución constatamos que la tasa de empleo masculina era en 2007 un 44,9% mayor, que la femenina, mientras que en 2015 ya solo era un 26,3% mayor.

Al comparar la evolución de las tasas de actividad entre 2007 y 2016 se advierte que la empleabilidad ha mejorado para las mujeres mayores de 35 años, aunque la mejora ha sido escasa para las más jóvenes. La tasa de actividad masculina era en el cuarto trimestre de 2016 del 80,2%, frente al 70,1% en el caso de las mujeres. En 2007, la diferencia era superior, siendo la tasa de actividad masculina del 82,5, frente al 63,3% de la femenina, lo cual, muestra una clara evolución favorable.<sup>65</sup> Las mujeres extranjeras han sufrido especialmente la crisis, por lo que sus tasas de actividad han empeorado desde la medición de 2012 hasta la de 2015, con la excepción de las mayores de 55 años, que posiblemente se han visto obligadas a incorporarse al mercado para apoyar las economías familiares, lastradas por la crisis.

Persiste igualmente la segregación horizontal, que apunta al diferente peso de la participación de hombres y de mujeres en los sectores y actividades y la segregación vertical, vinculada además a índices superiores en las tasas de temporalidad y de contratos a tiempo parcial del empleo femenino. Las distintas estadísticas sobre mujer y mercado de trabajo del Consejo Económico y Social y del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, permiten constatar la persistencia de una división sexual del trabajo, en virtud de la cual se segrega el mercado por razón de género, si bien, con cierta mejora desde la promulgación de la LOI.

En las ramas de actividad más masculinizadas la presencia de las mujeres no supera un tercio del total y en algunas de ellas, como la construcción o las industrias extractivas está en torno o por debajo del 10%. Desde la perspectiva horizontal existen, por tanto, sectores de actividad claramente masculinizados, en los que la presencia de

---

<sup>64</sup> Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, *Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europea*, Madrid, Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, 2018

<sup>65</sup> Díaz Martínez, Capitolina & Navarro Flecher, Viktor, *Diez años ...*, op. cit., pp.1004 y ss.

las mujeres es escasa o en ocasiones, inexistente, frente a otros profundamente feminizados, como el empleo doméstico (88,51% de mujeres), las actividades sanitarias (77,18%) y de servicios sociales o la educación (66,78%), en los que las mujeres conforman una aplastante mayoría<sup>66</sup>.

Por otro lado, el empleo de las mujeres es de peor calidad, pues soportan mayor temporalidad y se ven obligadas a celebrar, involuntariamente, más contratos “a tiempo parcial”<sup>67</sup>. Las tasas de temporalidad de las mujeres en 2007 eran del 32,5% y se han reducido discretamente al 25,8% en 2015, según el informe del Consejo Económico y Social (en adelante CES) sobre “La participación laboral de las mujeres en España”<sup>68</sup> que destaca que “uno de los rasgos más característicos del empleo femenino es el mayor peso del trabajo a tiempo parcial (25,2% del empleo total de las mujeres en 2015 frente a un 7,9% del correspondiente a los varones).”<sup>69</sup> En 2015, el trabajo a tiempo parcial involuntario de las mujeres, se situaba en España en el 60,1%, frente al 25,7% en la UE-28; en 2007 esos mismos porcentajes fueron un 32,7 y un 20,2%, en España y en la UE-28, respectivamente. El informe citado considera que la causa del aumento tan exagerado en las tasas de trabajo a tiempo parcial involuntario es la crisis económica que ha azotado a España y que explica que el trabajo a tiempo parcial de las mujeres no haya dejado de elevarse, al menos hasta 2014<sup>70</sup>.

La contratación precaria, afecta desde un punto de vista cuantitativo a muchas más mujeres que a hombres, con contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos, y en general, contratos temporales<sup>71</sup>.

La brecha de género implica también una segregación vertical, relacionada con la diferente presencia de mujeres en los distintos niveles ocupacionales. Esta segregación vertical afecta a las cotas de poder a las que pueden aspirar las mujeres, ya que, si bien cada vez con mayor frecuencia, se encuentran presentes en sectores y puestos tradicionalmente masculinizados, la representación disminuye a medida que aumenta la categoría profesional y prácticamente desaparece en la alta dirección. Las mujeres se enfrentan al denominado por la Organización Internacional del Trabajo (en

---

<sup>66</sup> Vid. <https://www.economiadehoy.es/adjuntos/15145/ESTUDIO-10-ANOS-DESPUES-DE-LA-LOI.pdf>

<sup>67</sup> Ballesteros Doncel, Esmeralda, *Condiciones de posibilidad de los planes de igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral*. Cuadernos de relaciones laborales, 2010, p. 134

<sup>68</sup> Consejo Económico y Social, *Informe La participación laboral de las mujeres en España*, 5/2016, 2017, Vid. informe completo en <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>

<sup>69</sup> Consejo Económico y Social, *Informe ...*, op. cit., p. 65

<sup>70</sup> Consejo Económico y Social, *Informe ...*, op. cit., p. 6

<sup>71</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad ...*, op. cit., pp. 10-12

adelante OIT) “techo de cristal” por “la existencia de obstáculos artificiales e invisibles, pero existentes, que siendo consecuencia de la tradición y prejuicios sociales dificultan e impiden que la mujer acceda a esos puestos de mayor responsabilidad”.<sup>72</sup> La ausencia de mujeres en estos puestos es tan acusada, que la segregación vertical constituye al mismo tiempo, causa y efecto del techo de cristal.<sup>73</sup> En particular, las mujeres solo ocupan el 19,4% de los puestos "claves" de las empresas del Ibex 35<sup>74</sup>. Sólo un 19,9% ostenta un cargo en el Consejo de Administración, muy lejos del 40% para 2020 propuesto por la Comisión Europea, en aras de incrementar la diversidad de género en los consejos<sup>75</sup>. De éstas, solo un 0,5% ostenta verdadero poder ocupando puestos de presidenta o consejera delegada<sup>76</sup>. Igualmente, según datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores<sup>77</sup>, las mujeres apenas ocupaban el 14,8% de los cargos de alta dirección en las empresas españolas (excluidas las altas directivas consejeras) en el año 2017.

La tasa de ocupación de las mujeres con formación universitaria superior alcanzó un 90,1% en 2018 según la Encuesta de Población Activa del INE<sup>78</sup>. La presencia de mujeres con estudios superiores ha aumentado significativamente en el mercado laboral, aunque siguen siendo escasas en las denominadas carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)<sup>79</sup>, que son muy demandadas en las empresas a consecuencia de la transformación digital. La brecha digital exige prestar una especial atención a la educación de las mujeres en este ámbito, combatiendo los estereotipos que las alejan de este tipo de carreras<sup>80</sup>, dado que, aunque no sea la única causa de la segregación vertical, su incidencia en ella es insoslayable.

---

<sup>72</sup> Organización Internacional del Trabajo, *El acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Informe para el debate de la Reunión Tripartita sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección*, Ginebra, 1997

<sup>73</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad ...*, op. cit., p. 11

<sup>74</sup> Vid. Europa Press Economía, *España, entre los países con mayor desigualdad*, <https://www.europapress.es/economia/noticia-mujeres-solo-ocupan-194-puestos-claves-empresas-ibex-35-estudio-20190109123327.html>

<sup>75</sup> Vid. Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea, *Horizon 2020, en breve*, 2014 en [https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/H2020\\_ES\\_KI0213413ESN.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/H2020_ES_KI0213413ESN.pdf)

<sup>76</sup> Vid. *Las mujeres sólo ocupan 2 de cada 10 puestos clave en las empresas del IBEX*, [https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-mujeres-solo-ocupan-cada-diez-puestos-clave-empresas-ibex-201901100235\\_noticia.html](https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-mujeres-solo-ocupan-cada-diez-puestos-clave-empresas-ibex-201901100235_noticia.html)

<sup>77</sup> Vid. informe CNMV para 2018 en [https://cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Consejerasydirectivas\\_2018.pdf](https://cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Consejerasydirectivas_2018.pdf)

<sup>78</sup> Vid. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595)

<sup>79</sup> Vid. UNESCO, *Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas*, París, 2019, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649/PDF/366649spa.pdf.multi>

<sup>80</sup> CESE, *La dimensión ...*, op. cit., p.8-9

Las dificultades de las mujeres para lograr un ascenso y promocionar son mucho mayores que las de los hombres con estudios equivalentes. A las mujeres se les exige más y su trabajo se valora en menor medida, por la influencia de los estereotipos de género, como la falsa creencia de que las mujeres carecen de dotes de liderazgo o no tienen la misma ambición.

También persisten las diferencias en las tasas de paro según sexos. El paro se ha disparado en España desde 2007, aumentando progresivamente hasta 2013 e iniciando a partir de ese momento su descenso. En los años de mayor azote de la crisis se redujo la distancia entre las tasas masculinas y femeninas, llegando a estar casi a la par en 2008. No obstante, según han ido bajando los niveles de paro, ha aumentado la distancia entre hombres y mujeres, a favor de los primeros.

Las diferencias salariales también persisten. Los datos del Observatorio de Seguimiento de Indicadores de empleo de la Estrategia Europea 2020<sup>81</sup> son profundamente desalentadores. La brecha salarial en 2015 ascendía al 14,9%, siendo en el sector privado todavía más elevada, dado que alcanza el 17,8%. La diferencia de salario bruto anual entre mujeres y hombres asciende a un 75,4%, y se dispara al 97% en el sector de la construcción. Las investigaciones coinciden en la existencia de un amplio conjunto de factores explicativos de una parte de las diferencias salariales, como la existencia de segregación en el empleo, de carácter horizontal y vertical.

La brecha salarial de género, observable cualesquiera sean las variables de análisis (edad y nivel de estudios, actividades, ocupaciones, etc.), además de la injusticia que supone, obstaculiza una mayor participación laboral de las mujeres por el menor coste de oportunidad que representa para las familias, el que sean ellas quienes se ocupen de forma mayoritaria de las necesidades de atención y cuidados, en especial en aquellos hogares cuyo sustentador principal es el varón.<sup>82</sup>

La brecha salarial incide igualmente en las pensiones, ya que las prestaciones de la seguridad social, son calculadas a partir de las cotizaciones, directamente relacionadas con el importe de las retribuciones percibidas. En España, los datos sobre importe medio mensual de las pensiones del sistema por sexo en 2015 arrojaban 689 euros para el femenino frente a 1.108 euros para el masculino.

---

<sup>81</sup> Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, *Seguimiento ...*, op. cit.

<sup>82</sup> Consejo Económico y Social, La participación laboral de las mujeres en España. Informe 5/2016, 2017, Recuperado 18/06/2019 en <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>, p. 67

En ello influye la desigual distribución de las responsabilidades familiares y domésticas, que afecta igualmente a la posibilidad de conciliar vida personal, familiar y laboral e impacta especialmente a las mujeres, que son, quienes, según el informe del Consejo Económico y Social, realizan en un 93%, el trabajo de cuidados, frente a un 74% de los hombres. La intensidad en la dedicación de las mujeres supera en casi una hora y media diaria a la de los hombres, aumentando la distancia en el caso de los parados, dado que las mujeres en paro dedican tres horas más que los hombres desempleados a las labores domésticas. Atendiendo solo al segmento de los ocupados, es significativa la diferencia de dedicación al hogar entre los hombres y las mujeres para el mismo tipo de jornada de trabajo. Así, entre los ocupados a tiempo completo sólo el 75% realiza tareas domésticas, frente al 92% de las ocupadas. Ellas dedican a esta actividad 3:32' horas y ellos 2:21'. Las diferencias aumentan significativamente cuando la ocupación es a tiempo parcial.<sup>83</sup>

Respecto a las personas ocupadas a tiempo parcial, por tener a su cargo una persona dependiente, en los dos años comparados 2007 y 2015, la situación de las mujeres ha empeorado aumentando su proporción de un 95,3 a un 97,5%. Igualmente es muy distinta la proporción de mujeres y hombres que quedan fuera del mercado laboral y no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes, con cambios mínimos entre 2006 y 2015: el total de hombres que no buscan empleo ha aumentado ligeramente de 2,9 a 4,6%, mientras que el de mujeres ha disminuido, del 97,1 al 95,4%. En este caso sí se observa una discreta evolución positiva, aunque quizá tenga una explicación que no responde necesariamente a una menor división sexual del trabajo, sino a una cuestión práctica, ya que en muchos casos las mujeres se han visto obligadas a incorporarse o reincorporarse al mercado laboral, ante la situación de desempleo o de empleo precario como trabajadores pobres o *working poors*<sup>84</sup> de sus compañeros.

Las diferencias aumentan con la llegada de los hijos, de manera tal, que la paternidad/maternidad tiene un muy distinto impacto en las tasas de empleo de mujeres y varones. La medición del índice de impacto de la paternidad sobre el empleo (20 a 49 años)<sup>85</sup>, nos muestra que, en los hombres tiene un impacto positivo, dado que el índice es de -14,1, mientras que, para las mujeres, el impacto en la tasa de empleo es negativo,

---

<sup>83</sup> Consejo Económico y Social, *La participación ...*, op.últ.cit.

<sup>84</sup> Vid. Tejero Pérez, Aroa, *Pobreza laboral en España. Un análisis dinámico*, *Revista Internacional de Sociología*, 2018, p. 11

<sup>85</sup> Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, *Seguimiento ...*, op. cit.

con un índice de 7,9<sup>86</sup>. Es decir, los hombres trabajan más cuando tienen hijos, dándose la situación inversa en el caso de las mujeres.

Para el mismo periodo 2006-2015, apenas hay hombres a los cuales el cuidado de personas dependientes haya afectado a su actividad laboral<sup>87</sup>. Las cifras de hombres que dejaron su empleo para cuidar fueron en 2006 del 3,8% y de nuevo, no solo no mejoraron, sino que en 2015 habían disminuido al 2,8%:

Si nos fijamos en las tasas de temporalidad por sexo y grupos de edad, veremos que no existe una diferencia significativa entre mujeres y varones en los dos años estudiados, 2007 y 2015. No obstante, el informe del Consejo Económico y Social, destaca que la temporalidad ha aumentado en las menores de 30 años en ambos sexos, aunque haya una menor temporalidad total para las mujeres, que las sitúa muy cerca de los varones, gracias a los tramos por encima de esta edad. El informe considera que hay que tener en cuenta un contexto de aumento del paro a partir de la crisis, así como la presencia de situaciones de inestabilidad en el empleo, como son las que implican rotación empleo-paro, de tal manera que, la menor temporalidad actual y la aparente igualación entre sexos, no implica, en sí misma, que las condiciones de trabajo de las mujeres hayan experimentado una mejora relativa.<sup>88</sup>

El 18% de las mujeres reciben presiones de las empresas cuando se quedan embarazadas y una de cada cuatro de entre 18 y 25 años sufrió un despido relacionado con su embarazo, según un informe elaborado en 2015 por el Instituto de Política familiar<sup>89</sup>.

El abandono del trabajo para cuidar de menores y dependientes, los despidos relacionados con la maternidad o la mayor temporalidad que caracteriza al empleo femenino determinan que las mujeres acumulen, al final de su carrera, un tiempo trabajado inferior al de los hombres, diferencia que se empieza a manifestar en la franja de 35 a 39 años. Las entradas y salidas del mercado están vinculadas a la carga de cuidado, por lo que suelen ser las mujeres quienes lo abandonan para cuidar<sup>90</sup>.

---

<sup>86</sup> Diferencia absoluta entre la tasa de empleo sin hijos y la tasa de empleo con hijos < 6 años. Cuanto más se aproxime el indicador a "1" más similar es el impacto de la paternidad sobre la mujer y el hombre, mientras que valores superiores a "1" indican que el impacto sobre la mujer es mayor.

<sup>87</sup> Díaz Martínez, Capitolina, *Diez años ... op.cit.*, p.10

<sup>88</sup> Consejo Económico y Social, *La participación ...*, op. cit. p. 64

<sup>89</sup> Vid. Instituto de Política Familiar, *Conciliación de la Vid.a laboral y familiar en España*, 2015, en <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/101>

<sup>90</sup> Consejo Económico y Social, *La participación ...*, op. cit. p. 61)

Como se puede comprobar a la vista de los datos, los indicadores de desigualdad siguen presentes hoy y la situación descrita no es muy distinta a la que existía en 2007 cuando se aprobó la LOI. Quizá las cifras concretas han mejorado discretamente, desde un punto de vista cuantitativo, si bien, cuando lo analizamos desde un punto de vista cualitativo el mercado laboral español sigue adoleciendo de los mismos problemas estructurales que dan lugar a la discriminación por razón de sexo y a la desigualdad de trato y oportunidades que sufren las mujeres. Sin duda la crisis económica ha tenido un impacto en la pobre evolución de la situación de las mujeres, a pesar de los claros avances experimentados en el ámbito normativo. No obstante, creo que lo determinante es el carácter estructural de la discriminación, que la coyuntura económica no ha hecho sino exacerbar, pero cuyas implicaciones son mucho más insidiosas, precisamente por no ser coyunturales.

## **6.2. Contribución de los planes de igualdad a reducir la desigualdad y la discriminación. Análisis de casos concretos.**

No puede despreciarse la importancia que, tras la LOI, la igualdad ha adquirido en los CC, tanto en aquellos supuestos en los que las empresas han negociado PI por estar obligadas a ello, ex art. 45, como en aquellos otros, en los que los han negociado de forma voluntaria. La igualdad, que era un tema prácticamente ignorado o incluso desconocido por la negociación colectiva, se ha convertido en una cuestión central. Una gran mayoría de los PPI tratan el listado completo de materias del art. 46.2 LOI. Algunos añaden materias adicionales, como la sensibilización y comunicación o las ventajas sociales. La sensibilización de la plantilla es, en mi opinión, particularmente importante, porque sólo desde el entendimiento profundo de las cuestiones en juego, los PPI podrán generar un verdadero cambio en la cultura de la empresa. Desafortunadamente, también hay PI cuyo contenido es tan limitado que es dudoso que puedan considerarse verdaderos PI. Ejemplo de estos pseudo-planes serían el PI de Laboratorios Liconsa, que incluye únicamente un apartado sobre Conciliación y un protocolo de actuación en caso de acoso.<sup>91</sup>

El informe realizado por la consultora Concilia<sup>292</sup> ha tratado de medir los efectos que contar con un PI ha generado en 110 empresas de menos de 250 personas trabajadoras, que lo han implantado voluntariamente. Dicho informe ha constatado que en el 42% de las empresas se ha aumentado el número de mujeres en la empresa. En

---

<sup>91</sup> Vid. PI Laboratorios Liconsa: <http://planesdeigualdad.uab.cat/wp-content/uploads/2017/06/Plan-de-Igualdad-Laboratorios-Liconsa.pdf>

<sup>92</sup> Vid. <https://www.economiadehoy.es/adjuntos/15145/ESTUDIO-10-ANOS-DESPUES-DE-LA-LOI.pdf>

el 47% de las empresas estudiadas se ha incrementado el número de mujeres en puestos de responsabilidad. En la mayoría no se otorga preferencia en la contratación al género menos representado como medida de acción positiva, bien porque no estén previstas medidas de esta naturaleza o bien porque no se apliquen.

En relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo, el informe constata que el número de denuncias previas a la implantación del plan se ha reducido. En un 75% de las empresas se ha mejorado la conciliación tras la implantación del PI. El informe también refleja que las empresas que tenían un PI han amortiguado los efectos de la crisis y han despedido trabajadores/as en menor medida que otras empresas que no lo tienen, posiblemente por la mejora de la productividad y rendimiento empresarial que constataba el mencionado informe de la OIT.

Los datos sobre el impacto de los PPI en las empresas son dispares y poco homogéneos, con las dificultades añadidas de no poder saber exactamente qué empresas se han dotado de un PI. No obstante, sí podemos afirmar que la promoción de la igualdad de género en las empresas genera, per se, efectos profundamente positivos, como constata el informe de la OIT, "Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio". En él se analizan los resultados de las encuestas llevadas a cabo en casi 13.000 empresas de 70 países, se reflexiona y se registra el efecto que la promoción de la igualdad de género en la empresa tiene en las mismas. Más del 57% de las empresas participantes señalaron que, las iniciativas realizadas a favor de la diversidad de género contribuyeron a mejorar su rendimiento empresarial.

En relación con los beneficios empresariales, el informe constató que, casi tres cuartas partes de las empresas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos, registraron un aumento de entre el 5 al 20%, oscilando en la mayoría de las empresas entre el 10 y el 15%. Las empresas participantes indicaron adicionalmente que dicha diversidad contribuyó de igual manera a atraer y retener a profesionales con talento, a mejorar la creatividad, la innovación y la apertura y a mejoró su reputación.

El informe concluye, en consecuencia, que la diversidad de género contribuye a mejorar los resultados empresariales y facilita la atracción de profesionales con talento. "Todas las empresas inteligentes que pretendan tener éxito en la economía global de hoy y de mañana, tendrán que hacer de la diversidad de género un elemento fundamental de su estrategia empresarial".

A continuación, seleccionaré y analizaré algunos casos concretos especialmente interesantes desde mi punto de vista, sobre cómo regulan los PPI las materias concretas sobre las que se trata de eliminar la discriminación y las limitaciones con que nos encontramos.

Querría destacar, como especialmente relevante para mi análisis, la investigación realizada por Juana María Serrano García, que lleva a cabo, a mi juicio, el principal trabajo en esta materia con un análisis de la negociación colectiva, tan especializado y complejo.

### **6.2.1. Acceso al empleo**

Tanto las bajas tasas de actividad femenina, como la segregación ocupacional son evidencias de que las mujeres sufren discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo, incluyendo discriminación en las ofertas de trabajo, en los procesos de selección (incluso aquellos que aparentando normalidad esconden actitudes discriminatorias una vez se estudian los resultados), condiciones ofertadas para el puesto de trabajo, procedimiento de selección, etc. La igualdad en el acceso al empleo se garantiza en el ET y en la LOI, que exige el respeto a la igualdad de oportunidades y al principio de igualdad de trato que garantice la igualdad en el acceso al empleo. No obstante, dado que la mera prohibición no ha sido suficiente para garantizar el avance en esta materia, forma parte de los contenidos antes sugeridos y ahora parte obligatoria del diagnóstico del PI, del art. 46 LOI.

En la lucha contra esta causa de discriminación pueden jugar un papel importante el CC y los PPI y, de hecho, es frecuente que los planes aprobados contengan medidas relacionadas con esta cuestión, ya que, con frecuencia las empresas a las que corresponden cuentan con plantillas que sufren infrarrepresentación de un sexo u otro. Ejemplos de PI en los que se contemplan medidas en este sentido son los de Segur Ibérica (84% de hombres), SEAT (78% de hombres), SALICA Alimentos Congelados (72% de hombres), Logifruit (70% de hombres), BEAM (84% de hombres), Autobuses Urbanos de Valladolid (AUVASA) (95,97% de hombres), Automáticos Orenes (85% de hombres).

La discriminación en el acceso al empleo es complicado eliminarla porque el empresario tiene discrecionalidad para decidir a quién y cómo se contrata, en qué condiciones lo hace y de qué herramientas se sirve para la selección. Por otro lado, no

es fácil para la persona discriminada en un proceso de selección acreditar la discriminación cuando aún no se ha establecido un vínculo contractual.<sup>93</sup>

No siempre los diagnósticos son capaces de detectar las causas subyacentes de la desproporción en la representación de ambos sexos en el seno de su plantilla y pocos van más allá de constatar las cifras de porcentajes desiguales entre hombres y mujeres. En ocasiones se esgrimen razones estereotipadas sobre el tipo de trabajo para justificar las diferencias “trabajo masculino”, tipo de jornada o de organización.

En general, las medidas que se adoptan sólo suponen parches parciales, que no solucionan la situación estructural de discriminación. Es frecuente que las medidas sean sospechosamente parecidas entre distintos PI, lo que pone de manifiesto precisamente la ausencia de adaptación al caso concreto y a las razones reales y concretas que justifican la discriminación allí, probablemente por no haber realizado un trabajo profundo en la etapa de diagnóstico. Suelen ser medidas estándar, que siguen patrones similares y que se agrupan en medidas procedimentales, relacionadas con el lenguaje, de participación colectiva y acciones positivas.<sup>94</sup>

En el estudio de Concilia2, se ha analizado el efecto que la aprobación del mismo ha tenido en la contratación femenina, constatándose que en un 42% de los casos, la presencia de las mujeres ha aumentado. En un 29% de empresas, no obstante, el número de mujeres ha disminuido y en un 27% se ha mantenido. No en todas las empresas se ha logrado aumentar la presencia de mujeres. El estudio realiza varias hipótesis sobre las posibles causas, como el efecto de la crisis, el carácter masculinizado de las empresas, o incluso el carácter meramente cosmético de los planes. Veremos a continuación medidas concretas que han introducido determinados PI para facilitar el acceso de las mujeres al empleo.

#### *6.2.1.1. Procesos de selección del personal*

Los procesos de selección constituyen un momento esencial en el acceso de las mujeres al empleo<sup>95</sup>. De acuerdo con el estudio antes citado de Bodelón y Barcons, el 82% de los PPI no contiene información en el diagnóstico sobre esta cuestión y sólo el

---

<sup>93</sup> Serrano García, Juana María, *La igualdad en ...* op. cit., pp. 75 y ss

<sup>94</sup> Serrano García, Juana María, *La igualdad en ...* op. cit., pp. 77

<sup>95</sup> Bodelón González, Encarna y Barcons Campmajó, María. *Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados*, en Bodelón, Encarna e Igareda, Noelia, *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales* Madrid: Dykinson, p. 94 y ss.

5% de las empresas revelan en los planes que cuentan con un procedimiento específico para evitar que se produzca. Es una buena noticia que, de los PPI revisados por estas autoras, el 84% incluía la creación de un nuevo procedimiento o la modificación del existente para prevenir esta cuestión. No obstante, en el 69% de estos no se detallaban las medidas concretas conducentes a evitar la discriminación en el procedimiento de selección.<sup>96</sup>

En el 46% de los casos ni existen ni se crea la obligación de recoger datos segregados por sexos, lo cual dificulta enormemente, tanto el diagnóstico previo como el seguimiento posterior de las medidas implantadas. Sólo el 20% de los PPI recoge medidas de acción positiva para aumentar la presencia de mujeres.

Es también significativo que sólo en el 1% de los casos participan los representantes sindicales en la selección, tanto por la función intrínseca de los representantes sindicales, de velar por el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, como por la especial protección que les proporciona la Ley Orgánica de Libertad Sindical frente al despido o u otro tipo de represalias por el cumplimiento de su trabajo, como podría ser, en caso, la vigilancia de la selección no discriminatoria. Entiendo que ello aumentaría las posibilidades de que estas discriminaciones se visibilizaran y tendieran a desaparecer.

En varios PI se recogen medidas procedimentales para la selección, formuladas con perspectiva de género y basadas exclusivamente en competencias y conocimientos, como las contenidas en los PPI de AKI, Carrefour, Eiffage Energía. En el PI del Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa, con el fin de garantizar neutralidad en las categorías, se acuerda “incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional a las categorías profesionales de cristalero/a, especialista, conductor/limpiador/a, peón especializado/a, jefe de equipo y gestor de contrato”, para lo cual se realiza una bolsa de empleo único para limpiador/a y peón especializado/a donde se incluyan tanto hombres como mujeres de manera que cualquier persona pueda acceder a las vacantes temporales con esa categoría.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Bodelón González, Encarna y Barcons Campmajó, María. *Las insuficiencias ...* op.cit. p.94 y ss

<sup>97</sup> Serrano García, Juana María, La igualdad en ... op. cit., pp. 78, tomado de STSJ de Aragón de 20 de junio de 2012, Rc. 280/2012 y TSJ de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia de 17 de octubre de 2012 que desestiman el recurso de los trabajadores y admiten la unificación de las bolsas de empleo con todas sus consecuencias, por entender que se trata de categorías profesionales muy similares sin diferencias de capacitación o titulación.

Por ejemplo, en el PI de AKI se contempla, dentro del apartado 2. Acceso y Selección, y bajo el objetivo específico Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de fomentar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de procedimientos estandarizados, transparentes y objetivos, la siguiente medida, “Revisar el procedimiento estandarizado de selección, para asegurarnos de que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista).”<sup>98</sup>

Para lograr una representación equilibrada de ambos sexos, diversificar las fuentes de reclutamiento del personal y, al mismo tiempo, favorecer la inserción laboral de colectivos vulnerables, PI como el de la empresa Informática El Corte Inglés, S.A. contemplan la adopción de Convenios de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la realización de campañas de sensibilización y contratación de mujeres víctimas. La empresa “informará anualmente a la comisión de seguimiento sobre el número de mujeres víctimas de violencia de género” que se contraten por esta vía<sup>99</sup>. El PI del Grupo Clece, también incluye este tipo de medidas,<sup>100</sup>previendo la firma de convenios de colaboración con entidades y organismos públicos y privados que faciliten la incorporación de las víctimas y proporcionando un reconocimiento ampliado de los derechos que les confiere la normativa vigente.

Este tipo de medidas merecen una valoración positiva, ya que son fundamentales para la integración socio-laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. El trabajo es la mejor manera para garantizar su independencia económica y contribuye de forma esencial a su recuperación, en la medida en que les permite reiniciar una nueva vida lejos del maltrato<sup>101</sup>, recuperar la autoestima y establecer vínculos sociales con otras personas, que normalmente han perdido como consecuencia de la situación de violencia padecida.

El PI de Equipos Nucleares, S.A. (ENSA), va más allá, garantizando que el proceso sea imparcial y objetivo para evitar cualquier tipo de discriminación y para ello requiere, i) Publicidad de la convocatoria, exigiendo a la dirección de la empresa que la publique en los tablones de anuncios y que detalle el puesto a cubrir, pruebas a realizar,

---

<sup>98</sup> PI Aki Bricolaje España, S.L. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/05/14/pdfs/BOE-A-2013-5037.pdf>

<sup>99</sup> PI Informática El Corte Inglés, S.A. <https://www.boe.es/boe/dias/2016/01/21/pdfs/BOE-A-2016-546.pdf>

<sup>100</sup> PI Clece: [http://www.fesugt.es/documentos/pdf/limpieza-servicios/igualdad/plan\\_igualdad\\_clece.pdf](http://www.fesugt.es/documentos/pdf/limpieza-servicios/igualdad/plan_igualdad_clece.pdf)

<sup>101</sup> Sobre Programas de Inserción laboral del Instituto de la mujer <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/home.htm>

fecha límite de presentación de solicitudes y cualesquiera otras condiciones, ii) participación de la representación de los trabajadores en la determinación y preparación del contenido concreto de las pruebas y en su evaluación, iii) levantamiento de acta pública en la que consten nombre y apellidos de los concursantes y calificaciones obtenidas en las distintas pruebas por cada uno y iv) garantía de un plazo de reclamación sobre los resultados<sup>102</sup>

En el PI de Restauravia Food, S.L. se establece prioridad de contratación del sexo menos representado, cuando existan igualdad de condiciones entre dos personas candidatas<sup>103</sup>: “Para facilitar la contratación y el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, así como para fomentar la diversificación profesional dentro del grupo, en los procesos de contratación de trabajadoras y trabajadores para la empresa, siempre que existan igualdad de condiciones entre dos personas candidatas de distinto sexo, se dará prioridad en la selección a la persona cuyo colectivo esté menos representado dentro del grupo profesional al que tiene que ser adscrito”

En el mismo sentido, el PI de Autobuses de Valladolid, S.A. (AUVASA) considera que el establecimiento de la “experiencia laboral” como requisito para la contratación genera discriminación indirecta, y es uno de los factores que perpetúa el desequilibrio de la plantilla en este sector altamente masculinizado. Por esta razón, hay PI que establecen como medida la reducción de la relevancia que se le da a la experiencia a la hora de seleccionar, para evitar la discriminación indirecta. Existen sentencias, como la recaída en relación con el PI de la empresa Euskotrenbideak-Ferrocarriles Vascos, del TSJ del País Vasco el 19 de febrero de 2013 que declara discriminatorio un requisito relacionado con la experiencia, como es el “estar desempeñando actualmente tales funciones”, por considerar que impediría el cumplimiento del PI.

#### *6.2.1.2. Clasificación y promoción*

La desigualdad en el sistema de clasificación profesional se manifiesta en el reducido número de mujeres que ocupan puestos en las categorías superiores, como consecuencia de la segregación vertical. Pese a ello, sólo el 12% de los PPI revisados incorporaban medidas para aumentar el número de mujeres en puestos de alta dirección, aun cuando la segregación vertical es uno de los grandes problemas de nuestro mercado laboral, cuestión que vimos en mayor detalle en el apartado 4.1.

---

<sup>102</sup> PI Ensa [www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes\\_de\\_igualdad/plan-igualdad-ensa.pdf](http://www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes_de_igualdad/plan-igualdad-ensa.pdf)

<sup>103</sup> PI Restauravia Food [w3.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2016/03/19/BOCM-20160319-1.PDF](http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2016/03/19/BOCM-20160319-1.PDF)

En la mayoría de planes de igualdad no se contempla la realización de una clasificación de puestos de trabajo objetiva ni se establecen medidas para erradicar las desigualdades existentes en este ámbito.

Si pensamos en la segregación vertical, sólo el 14% de las empresas aportan datos en el diagnóstico que permitan saber quién promociona y en qué condiciones o requisitos. El 61% de los PPI, sin embargo, sí incorpora medidas para la recogida de datos sobre esta cuestión a futuro, lo cual permitirá, a partir de un mejor conocimiento de la situación, tomar medidas más adecuadas para atajar esta causa de segregación vertical. Sólo en el 1% de las empresas estudiadas existía un procedimiento cuyo objetivo fuera tratar de evitar la segregación vertical futura, aunque el 83% prevé que se cree un procedimiento para ello.<sup>104</sup>

La representación sindical participa sólo en un 1% de la promoción de la plantilla. En el 63% de los PPI estudiados se promueve la promoción interna, pero sólo un 24% de los casos se establecen disposiciones relativas a las mujeres en puestos de alta dirección y sólo en un 25% se emplean medidas de acción positiva para la promoción de las mujeres.<sup>105</sup> Algunos PI crean un registro centralizado de personas que tienen interés en promocionar, incluyendo su titulación y potencial para poder dar seguimiento a sus carreras profesionales y aprovechar el talento interno.

El PI de IVECO establece como objetivo, en materia de Promoción “Promover la cultura de la productividad y de la aportación de valor en detrimento de la cultura presencial, incorporando la primacía de la contribución personal, sin menoscabar las posibilidades de promoción de todas aquellas personas acogidas a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal” y dentro de las medidas para conseguirlo “2) Promoción interna, Creación de la figura del Responsable de Igualdad analizando y monitorizando los procesos de promoción para la constatación efectiva de la igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación”<sup>106</sup>

En empresas altamente masculinizadas, priorizar la promoción interna complica la consecución de mayor igualdad en los puestos de dirección, aunque en sus PI se fomenta la promoción de las mujeres a puestos en los que estén infrarrepresentadas, como sucede en los PPI de Bimbo y Automáticos Orenes. Por esta razón algunos PI

---

<sup>104</sup> Bodelón González, Encarna & Barcons Campmajó, María. Las insuficiencias ... op.cit. p. 100 y ss.

<sup>105</sup> Últ. op. cit. p.101

<sup>106</sup> PI Iveco

[http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/54552/doc116919\\_Plan\\_de\\_Igualdad\\_de\\_la\\_Planta\\_de\\_Iveco\\_en\\_Madrid.pdf](http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/54552/doc116919_Plan_de_Igualdad_de_la_Planta_de_Iveco_en_Madrid.pdf)

modifican el procedimiento de promoción exigiendo que sea i) público, expuesto en los tablones de anuncios para que todo el personal lo conozca, ii) objetivo, eliminando la elección por designación del empresario donde las mujeres tienen más dificultades por aspectos culturales y sociales y criterios subjetivos no ligados a la capacidad, iii) colectivo, con participación de los representantes legales de los trabajadores, iv) motivado, especialmente las causas de rechazo a las promociones femeninas para detectar razones encubiertas de discriminación, v) anticipado para que las personas interesadas puedan hacer cursos y prepararse las pruebas necesarias, vi) cuantificado, proponiendo un porcentaje mínimo de mujeres en el proceso de promoción. Esta última medida la incluye el Grupo Rodilla en su PI<sup>107</sup>, que prevé que, en los procesos de promoción a puestos con infrarrepresentación femenina, haya hasta un 60% de mujeres candidatas<sup>108</sup>.

Las medidas más interesantes, a juicio de Serrano Díaz son las acciones positivas, esto es, que a igualdad de condiciones se opte por el sexo menos representado para cubrir un puesto de categoría superior. Este tipo de medidas es frecuente de acuerdo con la revisión realizada por esta autora. Se establece por ejemplo un objetivo de promocionar entre un 40 y un 60% de mujeres en el PI de Restauravia o el 60% de mujeres en el de Froiz. En el informe de Concilia2 por el contrario se evidencia que no suelen establecerse medidas de este tipo en los PPI analizados. Posiblemente la discrepancia responda a que, en este último informe, la muestra está formada por empresas que han implantado los PPI de forma voluntaria.

Es fundamental que las acciones positivas en esta materia vayan acompañadas de acciones positivas en materia de formación, ya que la igualdad de condiciones, méritos y competencias es imprescindible para poder aplicar una acción positiva en materia de promoción. Es necesario, por tanto, favorecer la formación continua de las mujeres para que adquieran las competencias que necesitan para promocionar, especialmente en cuestiones relacionadas con las nuevas tecnologías, ya que como hemos visto, ahí es donde se da el mayor decalaje entre hombres y mujeres en materia formativa.

El informe de Concilia2 estima que éste es uno de los objetivos más difíciles de conseguir, ya que de las 110 empresas objeto de estudio un 48% no constataron un aumento en el número de mujeres directivas tras la implantación del PI. Sin embargo,

---

<sup>107</sup> PI Rodilla <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/hosteleria/igualdadrodilla.pdf>

<sup>108</sup> Serrano García, Juana María, *La igualdad en ...* op. cit., p. 101

en el informe “Women in Business 2019, hacia un avance real”, se constata que sí hay un aumento, lento pero progresivo en el número de mujeres que ocupan cargos directivos en España, que en 2019 representan el 30%. El informe indica así mismo que en aquellas empresas, dentro de la muestra entrevistada, que cuentan con un PI las mujeres ocupan el 35% de los puestos directivos, un 5% por encima de la media general. El número de empresas españolas que tienen al menos una mujer al mando se eleva al 87%, 20 puntos por encima de la cifra de 2012. Las cifras están aún lejos de la paridad, pero parecen mostrar un cambio de tendencia.<sup>109</sup>

### 6.2.1.3. Modalidades de Contratación

Como hemos indicado anteriormente, en el apartado 4.1., el empleo de las mujeres es de peor calidad, pues soportan mayor temporalidad y se ven obligadas a celebrar, involuntariamente, más contratos “a tiempo parcial.

Algunos estudios realizados indican que no han encontrado en su análisis de PI ninguno que establezca medidas relativas a modalidades contractuales a utilizar con las personas trabajadoras. No obstante, en el momento en que existan medidas para reducir la contratación a tiempo parcial o temporal, indirectamente se beneficiarán más las mujeres, por ser éstas las que más padecen estas modalidades de contratación<sup>110</sup>.

El PI de ZT Hoteles & resort tiene como objetivo reducir los contratos a tiempo parcial o fijo-discontinuo en los puestos en los que las mujeres sean mayoría. Otros planes establecen la realización de cuestionarios para determinar qué personas empleadas a tiempo parcial y fijas discontinuas querrían trabajar a jornada completa, como los de Restauravia Foods o Froiz. En algunos, se establece preferencia para cubrir puestos de trabajo de jornada completa a favor de trabajadores ya empleados a tiempo parcial, como Compass Group y EMTESport.

Los PPI de Grupo Champions, AKI, Grupo DIA e Hijos de Luis Rodríguez establecen acciones positivas, en virtud de las cuales dan preferencia a las mujeres para transformar su contrato a tiempo parcial en tiempo completo, cuando sean mayoría a tiempo parcial. Así, por ejemplo, el PI de AKI establece que “Siempre que resulte necesario ampliar jornadas, se adoptará la medida de acción positiva de que, en los casos de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada o tiempo

---

<sup>109</sup> Vid. Informe de Grant Thornton, Women in Business: hacia un avance real, 2019  
<https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2019/women-in-business-2019-hacia-un-avance-real.pdf>

<sup>110</sup> Serrano García, Juana María, *La igualdad...*, op. cit, pp. 82-83

completo, se aplicará el principio que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, y siempre cumpliendo los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, tendrán preferencia las mujeres con contrato a tiempo parcial”<sup>111</sup>

Otros PI, como el de Carrefour, Grupo Champion o el de la FNAC establecen la misma preferencia para el sexo menos representado en el puesto a cubrir.<sup>112</sup> Así en el PI de FNAC, se establece que “Cuando surja una vacante a tiempo completo o de mayor jornada, establecer medida de acción positiva en el sentido de dar preferencia a la contratación del sexo con mayor parcialidad a nivel empresa siempre que se den los criterios de idoneidad, competencias, experiencia y cualificación profesional”<sup>113</sup>

### **6.2.2. Brecha salarial**

Para lograr la desaparición de la brecha salarial es necesario ir mucho más allá de la necesaria garantía de una retribución igual del trabajo de igual valor, ya que la segregación horizontal, la división sexual del trabajo, las dificultades de formación y promoción que generan por su parte segregación vertical, contribuyen también a la brecha salarial.<sup>114</sup>

Las diferencias salariales se derivan de manera indirecta de la forma en que está configurado el sistema de clasificación profesional, que puede quedar predeterminada por el método que se use para la valoración de los puestos de trabajo. Existen complementos salariales “estereotipados” distintos para mujeres y hombres y las categorías feminizadas son las que tienen atribuido un menor sueldo<sup>115</sup>.

De acuerdo con el estudio del Grupo Antígona, en este caso coincidente con el informe de Concilia2, éste es uno de los temas introducidos con mayor dificultad porque las empresas suelen negar su existencia y no proporcionan documentación y datos que permitan una comprobación de la realidad de las retribuciones.<sup>116</sup> El diagnóstico, sólo comprueba habitualmente si los hombres y las mujeres que pertenecen a la misma categoría profesional cobran lo mismo, aun cuando esto no permita detectar las discriminaciones estructurales del sistema retributivo<sup>117</sup>. En más del 90% de los PPI no

---

<sup>111</sup> PI Aki Bricolaje España, <https://www.boe.es/boe/dias/2013/05/14/pdfs/BOE-A-2013-5037.pdf>

<sup>112</sup> Serrano García, Juana M<sup>a</sup>, *La igualdad en ...*, op. cit., p. 83

<sup>113</sup> PI FNAC <https://www.boe.es/boe/dias/2013/02/27/pdfs/BOE-A-2013-2199.pdf>

<sup>114</sup> Serrano García, Juana M<sup>a</sup>, *La igualdad ...*, op. cit., p. 92

<sup>115</sup> VVAA, Bodelón González, Encarna (Dtora), *El impacto...*, op. cit., pp. 83 y ss

<sup>116</sup> VVAA, Bodelón González, Encarna (Dtora), *El impacto ...*, op. cit. pp.44-47

<sup>117</sup> Serrano García, Juana M<sup>a</sup>, *La igualdad ...*, op. cit., pág. 93

hay datos al respecto y sólo el 7% la reconoce.<sup>118</sup> Sólo un 32% de los PPI analizados por Bodelón y Barcons contemplan medidas para prevenir o subsanar la situación de desigualdad en la retribución. Cuando éstas se implementan, un 65% son preventivas y sólo un 20% tienen carácter corrector de la desigualdad ya existente.<sup>119</sup>

Este desconocimiento se muestra, por ejemplo en el PI de Michelin España Portugal, S.A., que indica en el diagnóstico que “La política salarial está aislada de toda discriminación, por cuanto las condiciones de remuneración son idénticas para todas las personas con independencia del sexo: sólo en función de la valoración o el nivel jerárquico del puesto; por tanto, igualdad absoluta”<sup>120</sup>De ahí, que en las medidas relacionadas con la política retributiva, se establezca la necesidad de “Continuar, y perpetuar, las prácticas remunerativas constatadas en el diagnóstico de igualdad. Es decir, mantener los principios y prácticas en materia salarial tal como se han constatado: preservar una aplicación práctica de la política salarial aislada de toda discriminación, por cuanto las condiciones de remuneración sean siempre idénticas para todas las personas con independencia de su sexo”. Vemos aquí la enorme importancia de la realización de un diagnóstico correcto, para que las medidas adoptadas sean efectivas para la erradicación de la discriminación y no sirvan para justificarla y perpetuarla.

Son escasos los PPI que van más allá. Podemos destacar los PPI de Bimbo, Grupo Champion o Carrefour que estudian la estructura de la retribución de diferentes categorías profesionales para comprobar los complementos salariales y extra-salariales y ver cómo se aplican a hombres y mujeres. En caso de encontrar diferencias, estos planes prevén que se analicen sus causas y se propongan medidas correctoras para asegurar que se pague la misma retribución por trabajos de igual valor.

En el PI de Cliner, se pacta establecer los complementos con criterios objetivos, de manera que se establezca un sistema retributivo transparente y que no infravalore las capacidades que se ejercitan habitualmente en los puestos ocupados por mujeres.

Varios PI explicitan (como ya reconoce la jurisprudencia) el derecho de los trabajadores/as con reducción de jornada o que disfruten de permisos parentales, a que sus objetivos se adapten proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado para el

---

<sup>118</sup> Bodelón González, Encarna y Barcons Campmajó, María, *Las insuficiencias ...* op. cit. p.96

<sup>119</sup> Bodelón González, Encarna y Barcons Campmajó, María. *Las insuficiencias ...* , op.cit. p.98

<sup>120</sup> PI Michelin <http://planesdeigualdad.uab.cat/wp-content/uploads/2017/06/Plan-de-Igualdad-Mepesa.pdf>

devengo de la retribución variable,<sup>121</sup> para que, a la reducción proporcional de la retribución fija, no se le añada la imposibilidad de recibir la variable.

Es de esperar que la introducción por la reforma del Registro Salarial y la obligatoriedad de incluir una auditoría salarial en el diagnóstico, den un impulso importante a la lucha contra esta lacra.

### **6.2.3. Corresponsabilidad**

El diagnóstico sobre la corresponsabilidad no suele incluirse en los PPI y si se hace, lo es de manera incompleta. La mayoría se limitan a cuantificar el número de trabajadores que han disfrutado de derechos en el último año.

En cuanto a las medidas, muchos PI se limitan a reconocer únicamente las medidas de conciliación previstas en la ley, sin ampliarlas. Por el contrario, un 58% de los planes amplía los derechos y/o permisos establecidos en la LO 3/2007 y en la LO 39/1999. Se establecen mejoras en los permisos reconocidos por la ley y se conceden otros adicionales, como permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, acompañamiento al médico, enfermedades de los hijos), permiso por fallecimiento del otro progenitor si hay menores de 10 años a cargo, aborto de la pareja, etc.

Estas medidas son importantes, en la medida en que facilitan a las personas trabajadoras la atención a menores y dependientes. No obstante, el objetivo de la LOI va más allá de la mera conciliación y pretende avanzar en la corresponsabilidad. Las medidas que los PPI promueven para aumentar ésta son muy limitadas. La mayoría se sitúan claramente en un marco de “conciliación” en el que las responsabilidades del cuidado son adjudicadas a las mujeres y no se promueve un cambio real en el modelo de organización social. Solo un 32% de las empresas contempla medidas destinadas a impulsar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidado<sup>122</sup>.

Para poder fomentar la corresponsabilidad, es importante que al analizar los datos se compruebe qué personas de la plantilla han sido madres/padres, se han acogido a alguna medida, cuál ha sido su evolución en la empresa, si disminuye el porcentaje de mujeres a partir de determinada edad. Habría también que realizar encuestas para averiguar qué prácticas de la empresa favorecen o perjudican la conciliación. Medidas como el acortamiento de la hora de la comida para salir más pronto, puede tener un impacto importante en la conciliación y la corresponsabilidad sin

---

<sup>121</sup> Serrano García, Juana María, *La igualdad ...*, op. cit., p. 95

<sup>122</sup> VVAA, Bodelón González, Encarna (Dtora), *El impacto...*, op. cit., p. 102

coste para la empresa y con aumento de la productividad y competitividad empresarial, asegurado<sup>123</sup>. A veces se constata resistencia de los varones a este tipo de medidas que les generan disponibilidad para cuidar, cuestionando los roles de género asumidos. Es más cómodo llegar cuando los niños ya están cenados y se disponen a meterse en la cama. Por eso este tipo de medidas son imprescindibles, ya que tienen un impacto importante en el paulatino cambio del reparto sexual del trabajo.

En algunos diagnósticos se comprueba que las medidas de conciliación inciden de forma claramente negativa en el desarrollo profesional de las mujeres, limitando su promoción profesional<sup>124</sup>. Por eso, algunos PI como el de IVECO o el de Holcim<sup>125</sup> establecen como objetivo la valoración de si el ejercicio de derecho de conciliación repercute negativamente o de manera discriminatoria en la promoción de las trabajadoras. Holcim exige revisar los motivos de rechazo de promociones femeninas de manera cuidadosa para detectar discriminaciones encubiertas por este motivo de forma que las promociones se basen únicamente en el mérito y la capacidad de los candidatos y candidatas para garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en la promoción interna. También hay PI que intentan evitar que el presentismo resulte determinante para la promoción, dado que un número mayor de horas de presencia en la empresa no está relacionado necesariamente con una mayor productividad. De facto España tiene las jornadas más largas y uno de los peores índices de productividad de la Unión Europea.<sup>126</sup>

Las medidas que promueven la corresponsabilidad pueden afectar a la organización del tiempo de trabajo o a la flexibilidad espacial. Respecto a las primeras podemos destacar i) el horario flexible, ii) la jornada intensiva veraniega, iii) bolsa de horas (PI de Logifruit) o posibilidad de acumular horas en días o periodos concretos, para acumular horas de libre disposición, iv) posibilidad de reducir tiempo de comida para salir antes, v) formación en horario laboral, vi) política de reuniones mañaneras (PI de AKI) y con agenda cerrada de antemano o la prohibición de convocar reuniones más tarde de las 18 horas, (PI Nutreco), vii) apagado centralizado de luces a las 18 horas,

---

<sup>123</sup> Igareda González Noelia, *Conciliación y corresponsabilidad en Los PPI en las empresas*, en VVAA, Bodelón González, Encarna & Igareda, Noelia (Editoras), *Los planes de igualdad ... op. cit.*, p.171

<sup>124</sup> Durango Simón, Rosa María, *Los colectivos especiales desde la experiencia de las asociaciones de mujeres*, en VVAA, Blázquez Agudo, Eva M<sup>a</sup> (coord.), UC3M, Madrid, 2017, p.138

<sup>125</sup> PI de Holcim [http://www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes\\_de\\_igualdad/pi-holcim.pdf](http://www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes_de_igualdad/pi-holcim.pdf)

<sup>126</sup> Igareda González Noelia, *Conciliación ... op. cit.*, p.168

viii) oferta de «días sin cole» para que los empleados puedan llevar a sus hijos al centro de trabajo durante los días no lectivos que no sean festivos.<sup>127</sup>

La política de apagados de luces la encontramos en el PI de Banco Santander<sup>128</sup>, S.A. para estimular la sensibilización por el respeto a la jornada de trabajo.

Respecto a la flexibilidad espacial tendríamos medidas como el teletrabajo, las videoconferencias, la formación online o la movilidad geográfica. En un 18% de los casos se contempla el teletrabajo como medida que permite una mejor conciliación. Por ejemplo, el PI del Grupo Repsol YPF, en el que se incluye un “Acuerdo de Teletrabajo” en el que se regula con todo detalle las condiciones en las que los trabajadores de la empresa pueden acogerse voluntariamente al régimen de teletrabajo<sup>129</sup>. Por su parte, Banco Santander establece en su PI que “se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar”.

En algunos planes, como el del Banco Santander las medidas orientadas a facilitar la conciliación se ofrecen a toda la plantilla y no sólo a quienes tienen cargas familiares. Con ello se fomenta una cultura no basada en el presentismo que mejora la calidad de vida de todos y todas los trabajadores/as y contribuye a eliminar el perjuicio en la valoración de cara a la promoción de aquellos trabajadores o trabajadoras que se acojan a estos derechos por necesidades familiares. En mi opinión es una medida de las más eficaces para fomentar la corresponsabilidad, al mismo tiempo que se actúa indirectamente sobre la segregación vertical y la brecha salarial.

#### **6.2.4. Acoso laboral, acoso sexual y sexista**

Casi todos los PPI contienen protocolo de actuación para hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo, al establecer el art. 48 la obligación de actuación frente a ellos. En ocasiones el protocolo se anexa al PI, como sucede en el PI de Danone<sup>130</sup>, donde el Protocolo es el Anexo 1. Otras veces, el protocolo es parte integrante de su contenido, como sucede por ejemplo en los PPI de San Miguel, Fábrica de Cerveza y Malta, S.A., S.A o Eulen, S.A.. En el caso de Eulen, S.A., el protocolo anti-acoso

---

<sup>127</sup>Vid. análisis detallado de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que cuentan con el Distintivo de Igualdad en la Empresa en

[http://www.igualdadenlaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf)

<sup>128</sup> PI Banco Santander, S.A. [http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Banco\\_Santander\\_PdI.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Banco_Santander_PdI.pdf)

<sup>129</sup> PI Repsol [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160)

<sup>130</sup> PI Danone <https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2015/09/PLAN-DE-IGUALDAD-DE-DANONE.pdf>

constituye el capítulo VII del PI.<sup>131</sup> En otros PI aparece como una mención emplazando a negociar esta cuestión en un momento posterior a la aprobación del PI.

No siempre se incluye el acoso moral o mobbing en los protocolos, aunque su prevención es obligatoria ex art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Existen, no obstante, PI en los que los tres tipos de acoso se regulan conjuntamente, como el de Massimo Dutti Logística, S.A. o el del Deutsche Bank SAE, dando cumplimiento conjunto a lo dispuesto en la LOI y en la norma citada.

No regulan el acoso moral, entre otros, los PPI de BBVA, Bimbo SAU, Caixa Penedés, etc. Parece recomendable, aprovechar el protocolo para regularlo conjuntamente, teniendo además en cuenta la conexión que suele existir entre los distintos tipos de acoso.

En el estudio realizado por el Grupo Antígona, se evidencia que la regulación del acoso mediante protocolos parece ayudar a que aparezcan denuncias y se visibilice el problema, ya que es frecuente que en las empresas se niegue la existencia del acoso. Sorprende en este sentido la conclusión del informe de Concilia2, según la cual con la aprobación de los PPI disminuyeron las denuncias por acoso.

Como problemas detectados en esta investigación podemos señalar el carácter incompleto de los protocolos, a los que les faltan sanciones, medidas de prevención y sensibilización o contienen un procedimiento de actuación confuso. Igualmente, es preocupante que algunos PI incorporen procedimientos de mediación, gravemente lesivos para los derechos de las mujeres trabajadoras y, en contraste, no incluyen medidas de apoyo y recuperación. El Protocolo anti-acoso de Pull&Bear Logística establece que “La persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas”.<sup>132</sup> Se trata el acoso como si fuera un conflicto entre dos personas y no una agresión en la que hay víctima y victimario. De fondo, posiblemente hay una falta de comprensión de la naturaleza del acoso, que no es sino una manifestación más de la violencia de género.

## 7. REFORMA DE LOS PPI

---

<sup>131</sup> PI Eulen [http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99824/doc289960\\_Plan\\_de\\_Igualdad\\_de\\_Eulen.pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99824/doc289960_Plan_de_Igualdad_de_Eulen.pdf)

<sup>132</sup> PI Pull&Bear [http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/514468/1111698-Protocolo\\_de\\_acoso\\_de\\_Pull&Bear\\_Logistica.pdf](http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/514468/1111698-Protocolo_de_acoso_de_Pull&Bear_Logistica.pdf)

A continuación, subrayaré las carencias de la regulación de los PPI que ha puesto de manifiesto la doctrina, para examinar después los cambios efectuados en virtud del RDL 6/2019 y su potencial impacto en la mejora de la eficacia de los PPI para la erradicación de la desigualdad y la discriminación contra las mujeres.

### **7.1. Carencias detectadas desde la aprobación de la Ley**

La doctrina valora la LOI positivamente y le reconoce el mérito de haber sacado a la palestra cuestiones que, hasta su promulgación eran totalmente ajenas a las preocupaciones de los empresarios y en general del conjunto de la sociedad. La norma ha tenido una función pedagógica fundamental y ha abierto el camino para que las empresas se replanteen las relaciones laborales con perspectiva de género.

No obstante, la ley se ha considerado necesaria pero no suficiente y se han detectado importantes insuficiencias en lo relativo a los PPI entre las que podemos destacar las siguientes:

En primer lugar, la necesidad de una reglamentación específica de la ley que aclare las dudas interpretativas que genera su aplicación, como por ejemplo las que se refieren a una mejor especificación del contenido de la obligación de implantar un PI, la necesidad de negociación del diagnóstico, la obligación de la empresa de proporcionar información a los agentes sociales, la aclaración relativa a quiénes están legitimados para negociar el PI en nombre de los trabajadores o la escasa regulación sobre su contenido, etc.

Respecto al diagnóstico, la LOI no indicaba la necesidad de que fuera consensuado por las partes, no exigiéndose la participación en él de los interlocutores sociales. Autoras como Serrano García defendían la necesidad de negociación, deducible del contenido del art. 46.1, a pesar de que no se hiciera una mención expresa y dado que la objetividad del diagnóstico no podría garantizarse si constituyera únicamente una obligación empresarial<sup>133</sup>. No obstante, en la práctica no siempre sucedía así. En relación con el diagnóstico se ha criticado igualmente que no se reconociera expresamente la obligación de facilitar información y documentación, ya que sin ella el diagnóstico es incompleto y no permite detectar las discriminaciones indirectas que se producen, por ejemplo, en materia de retribuciones. Si no se detecta

---

<sup>133</sup> Serrano García, Juana María, *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Bomarzo, Albacete, 2007, p.177

que el problema de la desigualdad se encuentra en la discriminación en el acceso a la empresa, o en la promoción a ciertos puestos, no se establecerán las medidas adecuadas para solventarlo<sup>134</sup>. La falta de información detallada dificultaba por tanto la adecuación del diagnóstico a la realidad sobre la que luego se aplicaría el PI.

Se ha valorado negativamente el carácter meramente ejemplificativo del listado de materias del art. 46, que la norma identifica como susceptibles de generar situaciones discriminatorias, ya que ha dado lugar a que, aunque la mayoría de los PPI tratan, al menos en el diagnóstico, casi todas las materias señaladas por la ley, sigue habiendo PI que se centran solo en unas pocas materias, como la conciliación o la prevención del acoso sexual.

La ausencia de reglamentación de cómo llevar a cabo el PI, da lugar a que algunos PI contengan listados de medidas muy interesantes para lograr la igualdad, pero no desarrollen cómo se aplicarán las mismas de forma práctica, ni se establezcan indicadores para poder medir objetivamente su eficacia.

La doctrina ha criticado unánimemente el hecho de que la regulación de los PPI excluyese de la obligación de implantar PI a las PYMES al establecer el umbral en 250 personas trabajadoras o más. Efectivamente, si la obligatoriedad alcanzara a las PYMES tendría un efecto mucho mayor. En un país como España, caracterizado por la reducida dimensión de sus empresas, esta cuestión ha sido catalogada como “uno de los escollos más importantes que nos encontramos en esta Ley”<sup>135</sup>. Sin duda, la regulación contrastaba enormemente con la legislación comparada de países europeos como Suecia que impone la obligación a partir de 10 trabajadores/as o Finlandia, que lo hace a partir de 30. Pero, probablemente, la determinación de un umbral tan alto, y que dejaba fuera a un número de empresas tan relevante, no fue una decisión arbitraria del legislador, sino que formó parte de la tramitación parlamentaria que permitió finalmente aprobar la LOI y cada uno de sus contenidos<sup>136</sup>. Hay que tener muy presente que la norma y, en particular, esta medida contó con una fuerte oposición por parte del sector empresarial, que en muchos casos la ha percibido como un coste innecesario y/o prescindible. Quizá se trató, en su momento, de una concesión necesaria, que, aunque haya tenido un coste importante para la eficacia real de la ley, fue preciso para lograr su aprobación sin votos en contra, con el respaldo de todos los grupos parlamentarios con

---

<sup>134</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad ...*, op. cit. pp. 39 y ss.

<sup>135</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad ...*, op. cit. pp. 24 y ss.

<sup>136</sup> Gala Durán, Carolina, *Algunas reflexiones ...*, op. cit., p. 18 y ss.

la excepción del PP<sup>137</sup>. Todo ello no exime de la crítica que exige que la obligación se extienda a pequeñas y medianas empresas, dado que es precisamente en éstas donde menos se respeta la normativa legal y convencional de aplicación.

Se critica así mismo que la LOI no ha establecido ningún plazo para el cumplimiento de la obligación de dotarse de un PI para aquellas empresas que se encuentran obligadas, de acuerdo con lo dispuesto en los distintos apartados del art. 45.

Aunque la LOI ha dispuesto sanciones para disuadir del incumplimiento de la obligación de implantar un PI, en la práctica raramente se aplican de oficio. Adicionalmente, la ausencia de un Registro para la inscripción obligatoria de todos los PPI ha dificultado enormemente la posibilidad de controlar su cumplimiento, por lo que no existen todos los PPI que deberían atendiendo a los parámetros numéricos hasta ahora fijados por la norma. Igualmente, critica la doctrina la ausencia de control del contenido de los PPI, de manera que, los que hasta ahora accedían al Registro de CC, no eran sometidos a un control de contenido y legalidad previo a la inscripción, por lo que cualquier documento que se autodenomine PI, adquiere la condición de tal, por muy deficiente que sea su planteamiento.

Corresponde ahora analizar con perspectiva crítica las reformas introducidas en la regulación de los PPI y su mayor o menor consonancia con las apreciaciones anteriores.

## **7.2. Modificaciones en la regulación de los PPI: un análisis de la reforma del RD Ley 6/2019.**

En este apartado me centraré en el examen de las modificaciones efectuadas respecto i) al tamaño de las empresas obligadas, ii) contenido mínimo del diagnóstico, iii) necesidad de negociación del mismo, iv) en relación con la negociación del PI en su conjunto, v) así como en la nueva obligación de Registro de los PPI.

### ***7.2.1. Tamaño de las empresas obligadas: plantilla de 50 o más personas trabajadoras***

---

<sup>137</sup> Vid. Mujeres en red, *Estado español: El Congreso aprueba la Ley de Igualdad sin votos en contra*. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article873>

Con la aprobación del RDL 6/2019 están obligadas a dotarse de un PI las empresas con 50 o más personas trabajadoras. Es claro que, antes de la reforma, el umbral de 250 personas trabajadoras dejaba fuera a la inmensa mayoría del tejido empresarial, ya que sólo las “Grandes Empresas” quedaban obligadas. El informe “2017. 10 años después de la Ley de Igualdad”<sup>138</sup>, alertaba de que la obligación de implantar un PI, en función del tamaño de la plantilla afectaba a menos del 1% del tejido empresarial español dado que las pymes representan el 99,67% de éste.

La doctrina ha considerado que “la exigencia de una plantilla superior a 250 trabajadores para obligar a la presentación de un plan de igualdad dejaba fuera un amplio abanico de pequeñas y medianas empresas que, a lo sumo, podían estar obligadas a negociar medidas de igualdad, si se constataban situaciones de desigualdad, salvo que optasen voluntariamente por su elaboración”<sup>139</sup>. Tras la reforma 25.387 nuevas empresas vienen obligadas a dotarse de un PI.<sup>140</sup>

Para dimensionar el cambio que supone la reducción del umbral, es interesante descender a los datos concretos. Si nos fijamos en las cifras del Directorio Central de Empresas, DIRCE, a 1 de enero de 2018 más de 1,84 millones de empresas (55,3% del total) no tenían ningún trabajador/a. Otras 910.686 (27,3% del total) tenían uno o dos empleados. Sumando estos dos grupos de micro-empresas, nos encontramos con que el 82,6% de las empresas contaban con dos o menos asalariados. Considerando sólo a las empresas con asalariados, las que tenían 20 o más trabajadores representaron el 4,8% del total. Los mayores porcentajes de empresas pequeñas se encontraron en los sectores de Construcción (el 84,8% tenía dos o menos asalariados) y Resto de Servicios (84,4%).<sup>141</sup>

Además de elevar el número total de empresas obligadas, el RDL 6/2019 también ha supuesto un aumento significativo del número de personas beneficiadas por la obligación empresarial, dado que las Grandes empresas concentraban a un total de 4.838.826 trabajadores y trabajadoras, y las PYMES a un total de 7.863.670, por lo que,

---

<sup>138</sup> Concilia2, *10 años ...*, op. cit.

<sup>139</sup> Serrano García, Juana María, *Los planes ...*, pp. 152-153

<sup>140</sup> Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social, *Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social. Marzo 2019*, <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Emp/Emp19-Mar/Resumen%20de%20resultados%20Marzo%202019.pdf>

<sup>141</sup> Vid. *Dirce 2018: Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España*. [https://www.ine.es/prensa/dirce\\_2018.pdf](https://www.ine.es/prensa/dirce_2018.pdf)

antes de la reforma, no se aplicaba el Art. 45.2 LOIEMH a un 62% de las personas trabajadoras, lo que limitaba enormemente su impacto.<sup>142</sup>

Si lo miramos desde el punto de vista del número de trabajadores afectados, podemos ver que, del total de trabajadores afiliados a la seguridad social en marzo de 2019, que ascendían a 14.037.356, las empresas de más de 50 personas trabajadoras concentraban un total de 7.966.942 trabajadores/as, una cifra que representa algo más de la mitad del total. La reforma beneficia a los 2.487.706 trabajadores y trabajadoras que aportan su fuerza de trabajo a estas empresas.

### ***7.2.2. Contenido mínimo del diagnóstico y, en su caso, del PI. El impacto de la delimitación del contenido mínimo del PI***

El art. 46.2 ha sido modificado por el RDL 6/2019. Antes de la reforma, se limitaba a incluir un listado de cuestiones que «podrán» contemplar los PPI. Este apartado, en su nueva redacción, tras reiterar la mención del «conjunto ordenado de medidas» del apartado 1 establece varias novedades relativas al diagnóstico y negociación del PI, así como sobre las cuestiones que ahora, necesariamente «contendrán» los PPI. Este listado de materias, se configuraría como contenido mínimo del PI, pero no tendría carácter exhaustivo.

La nueva regulación del art. 46.2 establece que:

«Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) Infrarrepresentación femenina; h) Retribuciones; i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias

---

<sup>142</sup> Concilia2, *10 años ...*, op. cit.

enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el art. 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores».

El art. 46.2 enumera un listado de materias de obligatoria inclusión, como contenido obligatorio mínimo del diagnóstico en los apartados a) a i). Este contenido mínimo incide en las cuestiones clave de la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, como son el acceso, la clasificación, formación y promoción, la retribución, la segregación y/o infrarrepresentación, la corresponsabilidad y el acoso sexual y sexista.

Son las mismas materias que antes se mencionaban a título ejemplificativo, con la excepción de tres nuevas incorporaciones: (i) la auditoría salarial, (ii) el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y (iii) la infrarrepresentación femenina. Estas tres cuestiones son fundamentales para la erradicación de la desigualdad y la discriminación contra las mujeres, ya que indican en la brecha salarial, el reparto sexual del trabajo y la segregación vertical o techo de cristal. La reforma de este apartado responde a la necesidad de superar los términos genéricos empleados en la redacción anterior del art. 46. Veamos cada una de ellas por separado.

#### *7.2.2.1. Auditoría salarial*

El art. 28.2 del RDL 6/2019 ha establecido la obligación para las empresas «de llevar un registro salarial, con los valores mínimos de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor». Los datos relacionados con este registro han de ser facilitados a la Comisión Negociadora del PI, de acuerdo con el art. 46.2 citado. La auditoría salarial sería, por lo tanto, un análisis detallado, por sexos, de los datos recogidos en el Registro Salarial.

La entrega de estos datos permitirá asimismo realizar un diagnóstico del apartado 46.2, h), incluyendo la evaluación de la retribuciones en sentido amplio que incluyen percepciones extrasalariales que incluyen conceptos pecuniarios distintos del salario que quedarán fuera de la auditoría salarial, pero no del análisis de las retribuciones.<sup>143</sup> Es previsible que, gracias a ello, deje de ser tan sencillo que las empresas nieguen la existencia de brecha salarial, aferrándose a la igual retribución de los trabajadores y trabajadoras dentro de cada categoría profesional.

---

<sup>143</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad ...*, op. cit., p. 92

### 7.2.2.2. *Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, laboral y familiar*

Será necesario analizar, desde el punto de vista de la corresponsabilidad, el ejercicio de todos los derechos de los que son titulares las personas trabajadoras para facilitar la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, desagregados por sexo. Entre estos derechos será necesario incluir el disfrute de reducciones de jornada, adaptaciones y ordenaciones del tiempo de trabajo, permisos, licencias, vacaciones, suspensiones contractuales y excedencias. Los datos deberán desagregarse por sexos para poder analizar su uso diferencial.<sup>144</sup>

Como he tenido la oportunidad de señalar, la mayor parte de los PPI contienen fundamentalmente medidas encaminadas a la conciliación, pero muy pocos contienen medidas cuyo objetivo sea ir más allá, y fomentar la corresponsabilidad, incidiendo en un reparto igualitario entre hombres y mujeres de tareas productivas y de cuidado. La reforma debería obligar a las empresas a ir un paso más allá y reformular o completar sus medidas con este objetivo.

### 7.2.2.3. *Infrarrepresentación femenina*

Para la realización del diagnóstico se analizará la situación de las mujeres en la empresa, para comprobar en qué puestos se encuentra infrarrepresentada. La infrarrepresentación puede tener lugar en los puestos jerárquicamente elevados o en determinados departamentos o áreas funcionales, determinando en cada caso la existencia de un techo de cristal, suelo pegajoso y segregación vertical, o bien una segregación horizontal o “entre iguales”.<sup>145</sup>

Ya existían materias en la enumeración realizada por el art. 46 en su redacción original que permitían analizar esta cuestión, como las relativas al acceso al empleo o a la promoción. No obstante, plantearlo en estos términos obligará de una manera mucho más directa a que las empresas se planteen que la falta de paridad, tanto si se mira desde un punto de vista horizontal, como vertical, como si afecta a la práctica totalidad de la empresa, en las fuertemente masculinizadas, es un problema en sí mismo, que necesita revisión y la adopción de medidas para subsanarlo.

---

<sup>144</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad ...*, op. cit. p. 60

<sup>145</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad ...*, op. cit. p. 87-90

### **7.2.3. Necesidad de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad.**

#### *7.2.3.1. Negociación del PI: de la importancia de la negociación colectiva.*

El éxito de la negociación colectiva así como de cualquier otra medida que propugne la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres necesariamente tiene que ser conectada con cambios profundos, intensos y duraderos de las actitudes, para lo cual, es fundamental que las medidas o los Planes de Igualdad se acuerden con la representación legal de los trabajadores, ya que, de esta forma, se garantiza se ha consensuado un marco de fomento de la igualdad avalado precisamente, por quienes serán los encargados de su ejecución lo que, sin duda, aumentaría su eficacia<sup>146</sup>.

De acuerdo con el art. 85.1 ET la igualdad se configura como materia de negociación obligatoria<sup>147</sup>, de forma tal que «sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los CC, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la LOI». Esta obligación implica que habrá dos alternativas de obligado cumplimiento en todos los convenios, bien se negocia un PI o bien, se negocian medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En ambos casos, puede no alcanzarse un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pero existe una obligación de negociación de buena fe sobre estas cuestiones, ya que el carácter negociado del PI, es un requisito esencial del PI, sin el cual, el mismo adolece de nulidad.

El art. 85.2, párrafo segundo ET establece que «Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: a) En los CC de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. b) En los CC de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para

---

<sup>146</sup> Nieto Rojas, Patricia, *Los Planes ...*, op. cit., p. 40

<sup>147</sup> Nieto Rojas, Patricia, *La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas*, RJUAM, 2008, p. 129

cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad»

Pero, como es sabido, este deber no obliga a las partes a alcanzar un acuerdo, sólo contempla que ambas han de acceder a las negociaciones con una mente “abierta” y realizar un “razonable esfuerzo” para alcanzar un ámbito común de acuerdo. Se entenderá que se ha adoptado por parte de la empresa una actitud dialogante si no se limita a lanzar una propuesta inflexible y está dispuesta a introducir ciertos cambios en la misma, a ofrecer explicaciones sobre su postura o a mantener el proceso abierto durante un plazo razonable de tiempo. Se trata pues de una obligación de medios y no de resultados. En todo caso, el incumplimiento del deber de negociar planes de igualdad en los términos expuestos podrá ser objeto de sanción. El art. 7 LISOS castiga como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones previstas en la LOI, el ET o en el CC aplicable, en relación con los planes de igualdad. Podrían ser conductas sancionables desde este punto de vista la oposición injustificada a negociar, de buena fe, con la representación laboral y la falta de actitud dialogante en el proceso de negociación. El control del posible incumplimiento de estas actuaciones plantea una enorme complejidad, el examen de las actas de las reuniones durante el proceso pueda ser un indicio de un comportamiento obstruccionista o contrario al principio de buena fe que debe observar la negociación.<sup>148</sup>

Podemos destacar, en este sentido, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, STS 3231/2018 de 13 de septiembre de 2018 que condena a la empresa Unísono, del sector del “Contact Center”, por vulneración del derecho a la libertad sindical, al haber aparentado una negociación e implantado a continuación un PI de forma unilateral. La Sentencia declara la nulidad del PI y establece que se ha producido una vulneración por parte de la empresa de los derechos fundamentales a la negociación colectiva del sindicato CGT, y condena a ésta a abonar al sindicato una indemnización de 6.000 euros.

#### *7.2.3.2. Negociación del diagnóstico*

Es especialmente relevante, en relación a la negociación de los PPI, la modificación realizada por el RDL 6/2019. La doctrina es unánime al exigir que el diagnóstico sea el fruto de una negociación entre la empresa y los trabajadores, ya que condicionará los objetivos de igualdad del Plan, las prácticas y estrategias necesarias

---

<sup>148</sup> Nieto Rojas, Patricia, *La implantación ...*, op. cit., p. 130

para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados<sup>149</sup>.

En demasiadas ocasiones los planes de igualdad no han sido mecanismos efectivos para la identificación y corrección de las situaciones de discriminación específicas y concretas que suceden en cada empresa, sino que, se han implantado, con frecuencia, textos no adaptados a la situación de cada entidad, planes estandarizados, similares los unos a los otros, y no solo en relación a empresas de características semejantes, sino en relación a la empresa “consultora” contratada para realizarlos. La necesidad de que el diagnóstico de los planes de igualdad sea negociado servirá para intensificar el carácter específico y concreto de los PPI<sup>150</sup>.

Por otra parte, el hecho de que se establezca expresamente la obligación de la empresa de facilitar toda la información relativa a las distintas materias objeto del diagnóstico obligatorio, aumentara la capacidad de negociación y maniobra de los trabajadores, que a través de sus representantes podrán conocer mucho mejor la situación real de la empresa en estas cuestiones. No se puede olvidar que la información es poder. La reforma ha introducido en el apartado 2 del art. 46, la obligación de que se realice, en su caso, un diagnóstico negociado con la representación de las personas trabajadoras, diagnóstico que deberá realizarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a quien la empresa deberá facilitar todos los datos y la información necesaria para su elaboración en relación con las materias que, de forma, ahora obligatoria, deberá contener el PI, así como los datos del Registro regulados en el art. 28, apartado 2 del ET”. El art. 46.6 establece que será necesario un desarrollo reglamentario del diagnóstico, entre otras cuestiones.

La expresión «en su caso» del art. 46, ha de entenderse realizada a aquellos supuestos en los que la empresa no tenga representantes de los trabajadores, así como a las que implanten un PI en sustitución de una sanción accesoria ex. Art. 45.4. Respecto a los primeros, es lógico pensar que, si las empresas pueden implantar un PI careciendo de representantes, también pueden elaborar un diagnóstico sin negociarlos, cuando no existan, porque por ejemplo no exista obligación legal de que existan.<sup>151</sup> Respecto a los segundos, la ley hace referencia a la negociación o en su caso consulta con la representación legal de los trabajadores. Como indicamos en el apartado referido

---

<sup>149</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *La obligatoriedad ...*, op. cit., pp. 31 y ss.

<sup>150</sup> Ballester Pastor, M<sup>a</sup>. Amparo, *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, p. 20

<sup>151</sup> Fabregat Monfort, *La obligatoriedad ...*, op. cit., p. 52 y ss.

a este tipo de planes obligatorios, en estos casos basta la consulta para implantar el PI, si no se logra llegar a un acuerdo. En consecuencia, ha de interpretarse que lo mismo sucederá en el caso del diagnóstico, si intentada la negociación, la misma fracasase. En todos los demás casos, esto es, en la inmensa mayoría, el diagnóstico deberá consensuarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

#### *7.2.3.3 Representación unitaria o sindical*

Para empresas que cuenten con doble canal de representación, tanto unitaria como sindical, es necesario determinar cuáles tienen preferencia para la negociación del PI, como parte de la Comisión Negociadora. La doctrina entiende que tendrán preferencia los representantes sindicales, por aplicación de Convenio 135 de la OIT, a pesar de la referencia a los representantes de los trabajadores que contiene el art. 46.2 LOI en relación con la negociación del diagnóstico, que dicha autora atribuye a un error del legislador. Esta interpretación se basa en que (i) la LOI no puede alterar la preferencia establecida por el Convenio 135 de la OIT, (ii) el art. 46.1 remite a la legislación laboral y en ella tiene preferencia la representación sindical frente a la legal, (iii) no tendría sentido negociar el PI con los representantes sindicales, por aplicación de esta interpretación y negociar el diagnóstico, que es parte del PI y que lo determina, con representantes unitarios.<sup>152</sup>

#### **7.2.4. Carácter evaluable de las medidas.**

El nuevo apartado 2 del art. 46 establece que las medidas de los PPI deberán ser “evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. La nueva referencia al carácter evaluable de las medidas, no añade nada nuevo a lo que ya disponía el art. 46.1 que indica que los PPI fijarán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Es clara la importancia de que los PPI diagnostiquen bien, establezcan medidas concretas y cuenten con mecanismos de monitorización que permitan hacer un adecuado seguimiento de la aplicación y cumplimiento del PI y de los resultados obtenidos. Habrá que esperar al desarrollo reglamentario para saber de qué manera se van a reforzar los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad para dotarles de una mayor eficacia.

#### **7.2.5. Registro obligatorio de los Planes de Igualdad**

---

<sup>152</sup> Fabregat Monfort, *La obligatoriedad ...*, op. cit. p. 19

El RDL 6/2019 ha establecido un nuevo Registro de PPI, como parte de los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, cuya creación y funcionamiento específico está pendiente de desarrollo reglamentario. Es posible que el legislador se haya inspirado en el Registro Voluntario de la Generalitat de Cataluña, al que aludimos en el apartado 5.4.

En los casos en que el PI sea un documento ad hoc y no esté incorporado en un CC, deberá necesariamente registrarse en el indicado registro, en la forma y condiciones que determine el desarrollo reglamentario. Los PPI que forman parte de un CC ya se depositan, inscriben y publican en el boletín provincial, en tanto que parte de dicho convenio. Deberemos esperar al reglamento que cree y regule el registro para saber si estos PI deberán registrarse también separadamente en el Registro específico de PI. Adicionalmente, los PPI que no forman parte de un CC deberán exhibirse en el tablón de anuncios con el que, en su caso, cuente la empresa, en los términos que establece el art. 81 del ET y 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Si la empresa no tiene tablón de anuncios, la ley no exige ninguna publicidad alternativa que permita el conocimiento directo del mismo por parte de los trabajadores y trabajadoras. De hecho, la posibilidad de acceso directo por su parte a la información relativa al PI se condiciona a aquellos casos en que no exista representación de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que la publicidad del PI es un elemento de enorme importancia dado que, por una parte, facilita el conocimiento por parte de la plantilla de la situación de desigualdad que está teniendo lugar y por otra, facilita el seguimiento y control de las medidas implantadas por parte de las personas trabajadoras. Sin embargo, en la investigación realizada por Bodelón y Barcons, sólo el 2% de los PPI habían sido publicados en la página web de la empresa.<sup>153</sup>

El RDL 6/2019 ha perdido la oportunidad de establecer medios adicionales de publicidad, como podrían ser la publicación en la página web y/o de comunicación o información personal por escrito a las personas trabajadoras, bien por correo ordinario o bien por correo electrónico. Estas cuestiones podrían no obstante convertirse en buenas prácticas recogidas en el propio Convenio o Acuerdo Colectivo del que forme parte o que determine la obligación de dotarse de un PI.<sup>154</sup>

---

<sup>153</sup> Bodelón González, Encarna & Barcons Campmajó, María. *Las insuficiencias ... op.cit.*, p. 93

<sup>154</sup> Fabregat Monfort, Gemma, *Planes y distintivos ...*, op. cit., p. 104

Sin duda la existencia de este nuevo registro específico, permitirá un mejor control del cumplimiento de la obligación de dotarse de un PI. Sin embargo, se sigue echando de menos que la reforma no haya aprovechado para establecer algún mecanismo de control de la adecuación del PI, que podría coincidir con el momento de acceso al registro o ser anterior o posterior. Con anterioridad, podría realizarse con el apoyo del Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades o los órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas. Para ello sería necesaria mayor inversión para dotar a estas instituciones de suficientes medios materiales y humanos. En el momento del Registro también se podría establecer algún procedimiento de control de calidad, por la autoridad laboral responsable del mismo o por órganos especializados.<sup>155</sup> El control de adecuación podría convertirse en un mecanismo muy efectivo para asegurar la eficacia de los PPI y eliminaría, al menos en parte, el riesgo de que se empleen PI modelo, no adecuados a la realidad de la empresa, casi copiados de un formulario estándar por parte de una empresa consultora.

### **7.3. Algunas reflexiones críticas sobre la reforma a la espera de su desarrollo reglamentario.**

Sin duda ha de valorarse de forma positiva la reforma efectuada por el RDL 6/2019, aun cuando la misma no haya abordado todas las cuestiones a mi juicio necesarias para garantizar la eficacia de la LOI, en materia de PI.

La doctrina ha recibido muy positivamente la reducción del umbral de 250 a 50 trabajadores para determinar la obligatoriedad de dotarse de un PI. Gracias a ella se amplía el rango de empresas obligadas a la implantación de un PI y el número de trabajadores protegidos. Sería muy interesante, no obstante, saber exactamente cuál ha sido el criterio objetivo usado por el legislador para fijar el umbral en 50, teniendo en cuenta, que según el INE en 2018 había en España un total de 1.491.765 empresas, de las cuales 1.465.778 tenían menos de 50 trabajadores, esto es, un 98,25796958636246% del total.

Podríamos preguntarnos si es o no suficiente proteger de la discriminación mediante la sujeción a sus empresas a la obligación de implantar un PI, a algo más de la mitad de los trabajadores o sería recomendable reducir aún más el umbral.

---

<sup>155</sup> Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo, *El RDL 6/2019 ...*, p. 21

Una posibilidad habría sido que, dado que se subvenciona para que se adopten voluntariamente PI a las empresas a partir de 30 trabajadores<sup>156</sup>, éste fuera el nuevo umbral, a partir del cual, las instituciones consideran útil o factible la implantación de PI. Por ello, habría sido interesante fijar en el mismo umbral la obligatoriedad, y extender así a un número mayor de trabajadores los beneficios de contar en su empresa con un PI. El resto de empresas, con menos de 50 personas trabajadoras, se encuentran también vinculadas por la obligación de establecer medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, pero probablemente eso no sea la opción más adecuada, dado que la implantación de PI por las empresas de más de 30 trabajadores se incentiva desde los poderes públicos.

La aclaración relativa al carácter negociado del diagnóstico, es importante, por los motivos indicados en el apartado 5.1. anterior. No obstante, considero que debería establecerse alguna forma de garantizar la participación directa de los trabajadores, más allá de su representación a través de los representantes sindicales, que en ocasiones carecen de la sensibilidad necesaria en materia de género y no han desarrollado políticas internas de igualdad efectiva en su propio seno, por lo que su participación en la negociación no necesariamente garantiza una adecuada defensa del derecho a la igualdad y no discriminación.<sup>157</sup>

El establecimiento de un listado de materias de obligatorio tratamiento en el diagnóstico negociado supone también un avance importante, ya que obliga a que las empresas analicen y reflexionen sobre un elenco de materias que tienen una gran incidencia en la desigualdad. Cuando las materias eran meros ejemplos, cada empresa podía optar por tomarlas o no en consideración y era mucho más fácil que, sin una reflexión profunda al respecto, excluyeran del análisis y con ello del PI cuestiones relevantes que no se perciben tan fácilmente a simple vista.

Que se conviertan en materias obligatorias no es necesariamente garantía de que el tratamiento que de ellas se realice sea el adecuado, pero sí es un avance sustancial. Son paradigmáticas las cuestiones relativas a la brecha salarial. Como hemos visto muchas empresas, en ausencia de un diagnóstico en profundidad, consideran que no tienen ese problema. Dado que tanto el diagnóstico, como los contenidos, como las materias objeto del mismo son cuestiones respecto de las cuales la norma remite a un futuro desarrollo reglamentario, confiamos en que en el mismo se

---

<sup>156</sup>Vid. [http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI\\_2019/Convocatoria\\_PYME\\_PdI\\_2019\\_firmada\\_.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI_2019/Convocatoria_PYME_PdI_2019_firmada_.pdf)

<sup>157</sup> Garrido Jiménez, Lorena, *Los Planes ...*, op. cit., p. 133

concreto y se dé certeza al trabajo de diagnóstico, contribuyendo así a un análisis correcto de las materias, para poder elaborar medidas que realmente incidan en el desmantelamiento de las estructuras que perpetúan la desigualdad.

Respecto de las nuevas materias incorporadas dentro del listado de obligatoria inclusión en el diagnóstico, no podemos sino valorarlas positivamente. La auditoría salarial, que igualmente deberá ser objeto de desarrollo reglamentario, permitirá contar con información detallada desagregada por sexo. La Comisión Negociadora del PI tendrá muchas más herramientas de análisis para detectar las mil y una formas en que se produce discriminación salarial y poder establecer los mecanismos correctores adecuados para hacerla desaparecer.

La inclusión de la corresponsabilidad como nueva materia objeto de diagnóstico merece igualmente una valoración muy positiva. Como hemos visto, muy pocos PI introducen verdaderas medidas que promuevan el reparto igualitario entre hombres y mujeres de las tareas de cuidado. Para lograr la igualdad efectiva es imprescindible que los varones asuman la parte que les corresponde en el sostenimiento de la vida. Las empresas tienen una labor fundamental a la hora de replantearse la forma de organizar el tiempo de trabajo, facilitar la flexibilidad y aprovechar las posibilidades para trabajar a distancia que ofrece la tecnología. Establecer medidas del tipo de las descritas en el apartado 4.2.4 contribuirá a generar una nueva cultura empresarial, en la que se valore más la productividad y el cumplimiento de objetivos, que la “aparente disponibilidad” absoluta. Con ello disminuirá la penalización que sufren las personas (hasta ahora fundamentalmente mujeres) que necesitan hacer uso de medidas pro-conciliación y se reducirán también los incentivos perversos para que, sobre todo algunos, se aferren a la mesa de la oficina para no llegar a tiempo para los baños y las cenas.

Respecto a la inclusión de la “infrarrepresentación femenina”, como he indicado, creo que será un avance en la lucha contra la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres y permitirá que puedan manejarse muchos más datos sobre la presencia equilibrada o no de las mujeres en las distintas áreas funcionales, categorías y niveles jerárquicos de la empresa. Aunque ya podía abordarse con las materias existentes antes de la reforma, sin duda, el hecho de nombrar el problema de manera expresa contribuirá a poner sobre la mesa su incidencia y relevancia.

No puedo sino valorar muy positivamente la creación de un Registro ad hoc, que permitirá realizar un seguimiento de los PPI implantados y, por exclusión, controlar a las empresas que, a pesar de estar obligadas a ello, no lo han elaborado todavía. Con esto

se facilitaría enormemente la labor inspectora de la Inspección de Trabajo, si bien, para que este control pudiera ser eficaz, entiendo imprescindible el reforzamiento de sus competencias y la dotación de medios humanos y materiales que les permitan realizar una labor eficaz. Habrá que esperar al reglamento que desarrolle todo lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso, para poder valorar esta medida en su verdadera extensión.

Como cuestión mejorable, indicar que la reforma ha perdido la oportunidad de convertir la obligación de dotarse de un PI, hoy por hoy, como hemos visto, prescindible para una gran mayoría de empresas, en una necesidad ineludible. Creo que moverse en el terreno del *soft law*, de la recomendación y el incentivo, se ha demostrado claramente insuficiente. Mientras no existan otras medidas, como sanciones o barreras en el mercado para las empresas que no se comprometen con la igualdad, no habrá suficiente incentivo para que cumplan con sus obligaciones al efecto. En este sentido, considero que debería ser obligatorio acreditar el cumplimiento de la obligación de implantar un PI para poder acceder a la concesión de una licencia, recibir cualquier ayuda y subvención, o tener acceso a la contratación pública. De la misma manera en que se exige acreditar estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias o de seguridad social, la igualdad debería recibir el mismo tratamiento, en tanto cuestión imprescindible para la garantía de una convivencia democrática.

Otra alternativa para forzar a cumplir con esta obligación sería establecer la responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento para las empresas que contraten o subcontraten con las entidades obligadas a contar con un PI, de manera equivalente a cómo sucede con el cumplimiento de la normativa de riesgos laborales o de seguridad social.

Echo de menos que no se hayan establecido plazos ni formas para evaluación periódica de los PPI. No tenemos otra alternativa que confiar en que reglamentariamente se regulen los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad para paliar esta insuficiencia que la reforma podría haber aprovechado para subsanar. Igualmente se ha perdido la oportunidad de fijar plazos perentorios para la negociación e implantación de planes de igualdad que proporcionen materialidad a la obligación.

## **8. UN ESTUDIO DE LOS PLANES DE IGUALDAD APROBADOS TRAS LA REFORMA**

He tratado de comprobar si los PPI aprobados y publicados tras la entrada en vigor del RDL 6/2019, incorporan las novedades de la reforma. Para ello, he realizado una búsqueda, acotada por fechas, en la base de datos de Aranzadi Fusión<sup>158</sup> en la que he encontrado los siguientes PPI, incluidos dentro de CC, y he revisado si, los mismos, incorporan o no las nuevas materias introducidas en el art. 46.2:

De acuerdo con la base de datos los CC que incorporan un PI son los siguientes: i) Sacyr Construcción, SA; ii) ABC de Sevilla; iii) Asturservicios La Productora, SAL; iv) Aula de Ocio, S.L.; v) Berries los Mimbrales; vi) Bofrost, S.L.; vii) Cafestore; viii) Canpipork; ix) Etralux, x) Galletas Gullón; xi) Quesos El Pastor-Hijos De Salvador y xii) Valoriza Servicios Medioambientales. Ninguno de ellos incorpora entre las materias objeto de diagnóstico ni de actuación las tres nuevas materias del art. 46.2.

Me ha llamado especialmente la atención el PI de INV Vigilancia, S.L.<sup>159</sup>, fechado en mayo de 2019, en el cual, aparecen, dentro de las materias objeto de diagnóstico las nuevas materias, esto es, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina y Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.

Una vez revisado el contenido de cada uno de estos tres apartados, constato que se trata de un PI que incorpora las medidas más avanzadas de las estudiadas a lo largo de este trabajo, en materia de brecha salarial, segregación horizontal y vertical o desproporción en la representación de ambos sexos. Esta comprobación, me sirve para reafirmarme en el análisis realizado respecto a la oportunidad de la inclusión de estas materias. Como decía en el apartado 7.3., estas nuevas materias, no incorporan nada que sea nuevo del todo, que no pudiera analizarse bajo las materias anteriores (salvo la instrumentación del diagnóstico en materia retributiva a través del Registro Salarial, que sin duda se convertirá en una herramienta valiosísima para luchar contra la brecha salarial). No obstante, creo que el hecho de nombrar los problemas de manera expresa, contribuye, como sucede en este PI a generar una sensibilización más profunda sobre los problemas a abordar, como sucede en el caso de la infrarrepresentación femenina. En este caso, por ejemplo, a pesar de no contar aún con el Registro Salarial, el PI contiene elementos claros para luchar contra la discriminación en esta materia.

---

<sup>158</sup> Vid. <https://www.aranzadifusion.es/>

<sup>159</sup> Vid. <http://construccionyservicios.ccoo.es/8efcb567bcb863b0666c00c3d047310f000072.pdf>

Por el contrario, en materia de corresponsabilidad no he encontrado diferencias respecto a lo que en otros PI simplemente se denomina conciliación. El PI reconoce los derechos legales e introduce alguno adicional, como un permiso retribuido para la pareja que acompañe a las clases de preparación al parto. Probablemente hace falta una mayor formación y sensibilización de los agentes sociales para que puedan entender la diferencia entre conciliación y corresponsabilidad y la trascendencia práctica de establecer medidas para combatirla.

## **9. CONCLUSIONES: OBJETIVOS CONSEGUIDOS Y RETOS PENDIENTES.**

A lo largo del presente trabajo he analizado la normativa vigente en materia de PI y tratado de valorar la reforma recientemente realizada mediante el RDL 6/2019. Parece que se han comenzado a superar las resistencias políticas a la LOI que han sido, en parte, responsables de su escaso desarrollo normativo, de la insuficiente vigilancia de su cumplimiento y de la limitada rendición de cuentas<sup>160</sup>.

El derecho de las mujeres a no ser discriminadas es un derecho fundamental, que en el ámbito del trabajo remunerado implica obligaciones muy claras para las empresas y también para los poderes públicos. La lucha por la consecución de dicho derecho debería contar con los instrumentos jurídicos más eficaces y poderosos de nuestras políticas públicas.

La revisión de los datos relativos a la situación de las mujeres en el mercado laboral me ha permitido constatar lo lejos que estamos de la igualdad sustancial en esta materia. La crisis económica y financiera que ha azotado nuestro país ha provocado un estancamiento en la promoción de la igualdad. No obstante, creo que el obstáculo principal con el que se enfrentan las mujeres es el carácter sistémico y estructural de la discriminación. La situación de las mujeres ha mejorado discretamente en los años transcurridos desde la aprobación de la LOI, si bien, los empleos femeninos siguen siendo más precarios y de peor calidad que los de los varones. Las mujeres, a pesar del avance experimentado en los últimos años, tienen una menor participación relativa en el mercado laboral, lo cual contrasta, sin embargo, con la mejora significativa de sus niveles de formación.

---

<sup>160</sup> Díaz Martínez, Capitolina y Navarro Flecher, Viktor, *Diez años ...*, op. cit. p.1003

Sigue existiendo, además, una importante brecha digital, donde se da el mayor desajuste entre hombres y mujeres en materia formativa. Como medida específica orientada a disminuir la infrarrepresentación femenina en puestos de dirección, las empresas necesitan planificar la formación continua de las mujeres para la adquisición de competencias digitales. De esta forma, podrán competir en igualdad de condiciones en el acceso a los puestos de dirección para los que se demanda este tipo de capacitación, combatiendo una de las causas del techo de cristal, que mantiene a las mujeres alejadas de los puestos de dirección.

La brecha salarial de género, observable cualesquiera sean las variables de análisis, tiene un efecto perverso adicional para la participación laboral de las mujeres, debido al menor coste de oportunidad que representa para las familias, el que sean ellas quienes asuman el trabajo de cuidados. En este sentido, la nueva obligación empresarial de contar con un registro salarial y la auditoría sobre el mismo que se incorpora al diagnóstico, va a proporcionarnos herramientas muy eficaces para su erradicación.

He podido comprobar que no existe un análisis integral sobre los efectos de los PPI en la representación de las mujeres o en la situación económica de las mujeres a nivel empresarial, regional o nacional. En mi opinión esto se debe, entre otras cosas, a la ausencia de cultura de evaluación y a la naturaleza problemática de las mediciones y evaluaciones. Resulta complicado, en consecuencia, valorar el impacto y el potencial de los PPI para revertir la desigualdad, aunque las distintas aproximaciones a la cuestión que he analizado, me permiten intuir que se trata de una herramienta con gran potencial, potencial que, sin duda aumenta de manera sustancial con la reforma analizada, en la medida en que nos proporciona herramientas para diagnosticar y evaluar mejor. En los PPI revisados he podido constatar niveles muy distintos de profundidad en el diagnóstico. De la misma forma, encuentro grandes diferencias en el nivel de compromiso con la igualdad de las medidas adoptadas. En muchos casos, las medidas son meros deseos, pero no van acompañados de indicadores, que permitan evaluar su eficacia y cumplimiento. En otros, las medidas aprobadas evidencian un profundo desconocimiento de las cuestiones de género que están en juego en la empresa.

La ausencia de un Registro Público obligatorio ha complicado la tarea de encontrar PPI para valorar el grado de cumplimiento de la obligación de implantar PPI. No obstante, de las distintas aportaciones doctrinales que han tratado de analizarlo, se puede concluir que no ha habido un cumplimiento generalizado. Las razones de esta escasa adherencia por parte de las empresas son múltiples. Está claro que las

empresas no le han dado prioridad entre las múltiples cuestiones que la gestión empresarial exige abordar. Una vez contemos con el Registro Obligatorio de PPI podrá realizarse un control exhaustivo de su cumplimiento. La falta de control sistemático ha dado lugar a que muchas empresas hayan valorado el incumplimiento como un riesgo asumible y hayan optado conscientemente por no cumplir. En otros casos, las empresas han acordado PPI que son meras declaraciones de intenciones, sin medidas concretas, meros “trámites” para cumplir con la legalidad vigente o servir de “marketing” de cara a clientes o proveedores. A mi juicio, uno de los factores que explica la falta de cumplimiento es el desconocimiento. En un contexto de ausencia de formación y sensibilización en materia de género, es lógico y esperable que los estereotipos campen a sus anchas y que las diferencias en las carreras, promociones y salarios de hombres y mujeres se expliquen, bien aludiendo a las propias “elecciones libres” de las mujeres o bien a supuestas diferencias “biológicas” o a la ausencia de cualidades necesarias para el liderazgo. La formación y sensibilización es imprescindible para que el empresariado comprenda la relevancia de abordar estas cuestiones y la injusticia, que supone no hacerlo. Por otra parte, si se quiere asegurar un mejor control del cumplimiento, será necesario dotar a la Inspección de Trabajo de los medios materiales y humanos suficientes para garantizar la eficacia de su labor, de manera que las inspecciones relativas a PPI dejen de ser anecdóticas y las empresas comiencen a ver “las orejas al lobo”

Otra conclusión de relevancia, viene referida al acoso. Me resulta especialmente preocupante la existencia de PPI que introducen la mediación como instrumento para gestionar el acoso, como si fuera un conflicto y no una agresión violenta. Constató igualmente el pobre entendimiento en materia de corresponsabilidad que destilan los PPI. El diagnóstico sobre esta cuestión no suele incluirse, y si se hace, lo es de manera incompleta. La mayoría se limitan a cuantificar el número de trabajadores que han disfrutado de derechos en el último año, confundiendo la corresponsabilidad con la conciliación. Creo que las novedades introducidas por la reforma contribuirán a la realización de diagnósticos más certeros y la adopción de medidas más adecuadas.

La reforma operada por el RDL 6/2019 supone un avance para la transformación de los PPI, claramente pobres en origen, en herramientas capaces de contribuir a una mayor igualdad. Sin duda, su aprobación nos permite intuir una mayor implicación de los poderes públicos en materia de igualdad de género, aunque debería ir acompañada de una dotación presupuestaria generosa que los haga verdaderamente eficaces. Igualmente, el legislador debería aprovechar el potencial transformador que tienen las

evaluaciones de impacto de género, para asegurar que la igualdad impregna transversalmente el diseño y la aplicación de todas las políticas e instrumentos normativos. Sólo así dejaremos de avanzar un paso hacia delante y dos hacia atrás y lograremos, por fin, garantizar a las mujeres su derecho fundamental a la igualdad.

## 10. PROPUESTAS DE LEGE FERENDA

Quiero terminar mi trabajo, con una serie de propuestas de *lege ferenda*, respecto de las cuales me he permitido soñar:

### 1ª Propuesta: Planes de estudios con perspectiva de género

A mi modo de ver, uno de los factores que explica la falta de cumplimiento de la obligación de dotarse de un PI es el desconocimiento que sobre esta materia se tiene en las empresas. Sin restar importancia a las campañas de formación y sensibilización que se realizan o deberían realizarse, pienso que el problema viene de mucho más atrás. Es imprescindible que el estudio de la desigualdad, de las raíces profundas y estructurales de la discriminación, que sufren las mujeres dentro del patriarcado, se incorpore de manera transversal a los planes de estudio, empezando por la educación obligatoria en colegios e institutos y pasando por cada uno de los grados y postgrados que se imparten en las universidades españolas.

Ningún programa de estudios debería poder pasar los más elementales filtros para su aprobación oficial, sin garantizar el tratamiento adecuado de estas cuestiones. De esta manera, la totalidad de las personas que se incorporaran a una empresa, en el futuro, tendrían al menos una formación básica, que les permitiría detectar las discriminaciones en caso de sufrirlas y gestionar empresas libres de discriminación en caso de crearlas o de asumir puestos de responsabilidad.

### 2ª Propuesta: Formación obligatoria a los agentes sociales

Considero imprescindible que se dote de medios al servicio de asesoramiento para la implantación de PI del Instituto de la Mujer, para que pueda generalizar las formaciones ofrecidas para la implantación de PPI a todas las empresas que lo soliciten. No siempre los representantes de los trabajadores cuentan con la formación en género necesaria para poder cumplir con las obligaciones de seguimiento y control que les atribuyen los arts. 64.7.a.3º) y 64.3 del Estatuto de los Trabajadores. Su conocimiento de la materia puede suponer una diferencia sustancial en la calidad de lo negociado y

acordado. Una vez dotado de medios el Instituto de la Mujer, cabría establecer una formación básica obligatoria, para garantizar que todas las personas encargadas de la realización del diagnóstico, implantación, evaluación y seguimiento del plan contaran con las herramientas necesarias para hacer correctamente su trabajo. De la misma manera que en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, se establecen formaciones obligatorias para toda la plantilla, considero que la igualdad debería tener una importancia, al menos equiparable, para nuestro legislador.

### 3ª Propuesta: Más palo y menos zanahoria

Creo que sólo a través de la imposición de consecuencias negativas de calado, será posible que las empresas asuman la obligatoriedad de cumplir con la obligación de negociar e implantar un PI. Mientras no lleguen a ese convencimiento, cualquier excusa será buena para eludir el cumplimiento, como ha sucedido con la crisis. El incumplimiento de la LOI debería suponer para las empresas un perjuicio grave y tangible. En materia de PPI, creo que la forma más eficaz y más coste-efectiva de lograrlo sería que, para las empresas, resultara obligatorio acreditar la existencia de un PI para poder acceder a la condición de acreedor de ayudas y subvenciones públicas, o tener acceso a la contratación con cualquier administración. De la misma manera en que hay que presentar certificados acreditativos de estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias o de seguridad social, debería poder emitirse un certificado del nuevo Registro de PPI que acreditase el cumplimiento de la obligación de haber implantado un Plan.

### 4ª Propuesta: Control de legalidad y de contenido de los PPI para su acceso al Registro

El hecho de imponer un contenido obligatorio al diagnóstico y de ampliar el abanico de cuestiones a tratar, aunque sea un avance sustancial, no siempre es garantía de que el tratamiento que, de ellas se realice, sea el adecuado. En este sentido y al hilo de la creación del nuevo Registro obligatorio, considero que sería conveniente realizar un control de legalidad de los PPI con carácter previo a su inscripción, en el que se valorase la corrección de las medidas acordadas, así como la ausencia de medidas que puedan dar lugar a discriminación directa o indirecta. Ahora mismo, cualquier documento negociado que las partes denominen PI se considera suficiente para que se entienda cumplida la Ley, aunque no se trate de un verdadero plan. En consecuencia, sería bueno que el desarrollo reglamentario del Registro estableciera algún tipo de

control del contenido y de la adecuación de las medidas incorporadas a los futuros PPI, para que no cualquier documento, así titulado, pueda atribuirse la condición de tal.

#### 5ª Propuesta: Eliminación del umbral de 50 trabajadores

Aun cuando considero positiva la reducción del umbral para la obligatoriedad del PI, como ya indiqué en el apartado 7.2.1, creo que el límite de 50 trabajadores es insuficiente. Me adhiero por ello, a aquellos autores que abogan, no sólo por una ulterior reducción del umbral, sino incluso por la eliminación del mismo. A mi juicio, sería deseable que se estableciera la obligatoriedad de contar con un PI para todas las empresas de nuestro país, de la misma manera que tiene carácter universal la normativa de prevención de riesgos laborales. Teniendo en cuenta que nuestro tejido empresarial está lleno de micro y mini-empresas, y que los trabajadores en ellas contratados, si de algo carecen es de capacidad negociadora, me parece fundamental que queden protegidos por la implantación de un PI que además permita a la empresa crecer, ya desde los cimientos, con pautas y criterios igualitarios. El PI evitaría el establecimiento y la perpetuación de funcionamientos sexistas, mucho más difíciles de erradicar, cuanto más se extiendan en el tiempo y en el número de personas afectadas. Sin duda, este sueño, quiero pensar que no del todo utópico, exigiría un mayor apoyo técnico y promocional de los poderes públicos para favorecer su efectiva implantación negociada en las micro-pymes.<sup>161</sup>

## 11. LISTADO DE ABREVIATURAS EMPLEADAS

CC: Convenio Colectivo

CE: Constitución Española

CES: Consejo Económico y Social

EM: Exposición de Motivos

ET: Estatuto de los Trabajadores

LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

---

<sup>161</sup> Monereo Pérez, José Luis y Guindo Morales, Sara, *Planes de Igualdad*, op. cit., p. 574

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

LOI: Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PI: Plan de Igualdad

PPi: Planes de Igualdad

RDL 6/2019: Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

UE: Unión Europea

## 12. BIBLIOGRAFÍA

### 12.1. Doctrina

Añino Villalba, Sara (2009). *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Arastey Sahún, M<sup>a</sup>Lourdes (2013) *Los planes de igualdad en la doctrina de los Tribunales*, en Bodelón, Encarna e Igareda, Noelia, *Los Planes de Igualdad en tiempos de crisis*, Madrid, Dykinson, 2013, pp.51-60.

Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo (2019). El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol. *Femeris (Vol 4)*, 14-38.

Ballester Pastor, M<sup>a</sup> Amparo (2017). *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Ballesteros Doncel, Esmeralda (2010). Condiciones de posibilidad de los planes de igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 133-150.

Birgin, Haydée. ¿Políticas con perspectiva de género o el género como política? De los planes de igualdad a la igualdad de resultados: un largo trecho. *Debate Feminista*, 261-267.

- Bodelón González, Encarna & Igareda, Noelia (2013). Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados. En Igareda, Noelia & Bodelón, Encarna, *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales* (págs. 83-119). Madrid: Dykinson.
- Chacartegui Jávega, Consuelo (2013). La igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Un antes y un después tras la reforma laboral de 2012. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 177-184.
- Díaz Martínez, Capitolina & Navarro Flecher, Viktor (2018). Diez años de ley de igualdad en cifras. En VVAA. Ventura Franch, Asunción & García Campá, Santiago (Dir), *El derecho a la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Una evaluación del Primer Decenio de la Ley Orgánica 3/2007* (págs. 1001-1050). Cizur Menor: Aranzadi.
- Espín Sáez, Maravillas (2017). Vulnerabilidad de las mujeres en el empleo y negociación colectiva: Estado de un deseo truncado, VVAA, Blázquez Agudo, Eva M<sup>a</sup> (Coord), *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad* (pp. 117-131). Madrid: Edición Digital. Universidad Carlos III de Madrid.
- Fabregat Monfort, Gemma (2009). *Los planes de igualdad como obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres*. Albacete: Bomarzo.
- Fabregat Monfort, Gemma (2018). Planes y distintivos de igualdad en las empresas. En A. & Ventura Franch, *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007* (págs. 743-767). Cizur Menor: Aranzadi.
- Fabregat Monfort, Gemma (2019). *La obligatoriedad del Plan de Igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*. Albacete: Bomarzo.
- Fabregat Monfort, Gemma (2019). Planes y distintivos de igualdad en las empresas. En Ventura Franch, Asunción & García Campá, Santiago (Dir), *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (págs. 743-767). Cizur Menor: Aranzadi.
- Facio Montejo, Alda (2008). La Igualdad Sustantiva. Un paradigma emergente en la ciencia jurídica. *II Congreso Derecho y Género* (págs. 24-39). Cuba: Revista sexología y Sociedad.
- Gala Durán, Carolina (2013). Algunas reflexiones en torno a los planes de igualdad. En Bodelón, Encarna & Igareda, Noelia, *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales* (págs. 15-32). Madrid: Dykinson.
- Gallardo Moya, Rosario (2009). Los nuevos planes de igualdad en la empresa: un análisis de las primeras experiencias. *Revista de Derecho Social* (nº 48), 83-107.
- García Campá, Santiago & Ventura Franch, Asunción (2018). Hacia una nueva dogmática del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En VV.AA. Ventura Franch,

Asunción & García Campá, Santiago, *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (págs. 51-90). Cizur Menor: Aranzadi.

Garrido Jiménez, Lorena (2010). Los Planes de Igualdad en las Empresas: Hacia un instrumento de aplicación y tutela del derecho fundamental a la igualdad efectiva. En Bodelón, Encrna & Heim, Daniela, *Derecho, género e igualdad. Cambio en las estructuras androcéntricas. Volumen 1* (págs. 123-136). Barcelona: Grupo Antígona y "Dones i Drets". Universidad Autónoma de Barcelona.

Gómez Domínguez, Dolores & Arévalo Quijada, M<sup>a</sup> Teresa (2017). La evolución de la pobreza en la población y en los trabajadores en España. En Gómez-Álvarez, Rosario & Calvo Gallego, Fco. Javier, *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales* (págs. 121-158). Murcia: Labourm.

Gómez-Merayo, Raquel (2017) Los planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación. En E. M. Blázquez-Agudo, *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad* (pp. 23-34). Madrid: Universidad Carlos III de Madrid.

Herederó, Carmen (2011). *Debates en relación con la conciliación*. Madrid: Fundación 1<sup>o</sup> de Mayo.

López López, J (2007). Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de "Gender Mainstreaming" y "Empowerment". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 53-67.

Lousada Arochena, José Fernando (2007). El principio de transversalidad: origen y significado. *Temas Laborales*, 57-83.

Monereo Pérez, José Luis & Guindo Morales, Sara (2018). Planes de Igualdad. En VVAA Sánchez Trigueros, Carmen, *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres* (pp. 565-581). Madrid: Imprenta Nacional de la Agencia Estatal. Boletín Oficial del Estado.

Nieto Rojas, Patricia. (2007). Medidas y planes de igualdad en las empresas. proceso de creación e implantación". En Mercader Uguina, Jesús, *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres* (p. 396). Valencia: Tirant lo Blanch.

Nieto Rojas, Patricia (2008). La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. *RJUAM*, 119-140.

Nieto Rojas, Patricia (2017). Los Planes de Igualdad: balance y perspectivas de reforma. En E. M. Blázquez Agudo, *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad* (págs. 35-48). Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Edición digital.

Olmo-Gascón, Ana Marta. (2013). El fomento de la igualdad de género en el trabajo a través de recursos elaborados por entidades públicas y privadas en España. *DIXI*, 25-50.

- Otero García-Castrillón, Carmen (2002). Igualdad, género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria. *Revista de Derecho Comunitario*, 489-502.
- Pastor Martínez, Amparo (2019). Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y o. *IUSLabor*, 187-209.
- Pérez del Río, Teresa (2005). Transversalidad de género y acción positiva en el ámbito comunitario. *Mujeres y Mercado de Trabajo*. UPV (págs. 35-51). Leioa: LAN HARREMANAK/13.
- Polo Mercader, Mónica (2015). *El alcance de las medidas jurídicas de empleo y formación profesional en aras a la igualdad por razón de sexo*. Gerona: Universitat de Girona. Tesis Doctoral.
- Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup> José (2018). Políticas activas de empleo para mejorar la inserción laboral de las mujeres: políticas públicas de retroceso y derechos indisponibles en tiempos de crisis. En Sáez Lara, Carmen, *Igualdad de género en el trabajo: Estrategias y propuestas* (pp. 13-55). Murcia: Laborum.
- Romero, Ana M<sup>a</sup> (2018). *Trabajo, Género e Igualdad. Estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Pamplona: Aranzadi, S.A.U.
- Sáez Lara, Carmen (Coord) (2016). *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*. Murcia: Laborum.
- Serrano García, Juana M<sup>a</sup> (2007). *Los Planes de Igualdad*. Albacete: Bomarzo.
- Serrano García, Juana M<sup>a</sup>. (2013). *La Igualdad en la crisis del empleo*. Albacete: Bomarzo.
- VVAA, Ventura Franch, Asunción & Romaní Sancho, Lucía (Coord) (2014). *El derecho a la participación política de las mujeres. Resultados a la aplicación de la Ley de Igualdad en las Elecciones a Cortes Generales (2004, 2008, 2012)*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sierra Hernáiz, Elisa (2017). El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas. *Lan Harremanak*, 204-228.
- Somavia, Juan (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General de la OIT*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

## **12.2. Otras fuentes**

### **12.2.1. Informes de fuentes oficiales**

- Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (PACE). Comité de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres. (2005). *La discriminación contra la mujer en la fuerza y en el lugar de trabajo*. Doc. 10484.
- Comisión Europea. Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea. (2014). *Horizon 2020, en breve*. Recuperado el 18 de junio de 2019, de Sitio web de la Comisión Europea: [https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/H2020\\_ES\\_KI0213413ESN.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/horizon2020/files/H2020_ES_KI0213413ESN.pdf)
- Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). (18 de Octubre de 2018). *Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas*. Recuperado el 17 de junio de 2019, de Sitio web de la CNMV: <http://cnmv.es/portal/Publicaciones/Consejeras Directivas.aspx>
- Comité Económico y Social Europeo (CESE), *La dimensión de género en la Estrategia Europea 2020*, (2013) recuperado el 12 de junio de 2019 de Diario Oficial de la Unión Europea en <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:076:0008:0014:ES:PDF>
- Consejo Económico y Social, *Informe La participación laboral de las mujeres en España*, 5/2016, 2017, recuperado el 14 de junio de 2019 <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>
- Foro Económico Mundial. (2018). *The Global Gender Gap Report*. Ginebra: World Economic Forum, recuperado el 16 de junio de 2019 en [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística. (31 de julio de 2018). *Dirce 2018: Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España*. Recuperado el 22 de junio de 2019, de [https://www.ine.es/prensa/dirce\\_2018.pdf](https://www.ine.es/prensa/dirce_2018.pdf)
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europea*. Madrid: Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado .
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social. (Marzo de 2019). *Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social. Marzo 2019*. Recuperado el 23 de Junio de 2019, de Sitio web del Ministerior de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Emp/Emp19-Mar/Resumen%20de%20resultados%20Marzo%202019.pdf>
- ONU MUJERES. (2018). *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=834>.

Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (s.f.). *Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020*. Recuperado el 23 de junio de 2019, de Sitio web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:

[http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/salamultimedia/documento\\_enlaces/PLAN-DIRECTOR-POR-UN-TRABAJO-DIGNO-27\\_07\\_2018.pdf](http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/salamultimedia/documento_enlaces/PLAN-DIRECTOR-POR-UN-TRABAJO-DIGNO-27_07_2018.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (1997). *El acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Informe para el debate de la Reunión Tripartita sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio. Resumen ejecutivo*. Recuperado el 18 de junio de 2019 en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700977.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf)

Parlamento Europeo. (2017). *Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union*. Recuperado el 20 de junio de 2019, de Sitio Web del Parlamento Europeo:  
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL\\_STU\(2017\)583139\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU(2017)583139_EN.pdf)

Somavia, J. (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General de la OIT*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Subdirección general para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. (s.f.). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa"*. Recuperado el 28 de junio de 2019, de Sitio web de igualdad en la empresa, asesoramiento para la igualdad:

[http://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf)

UNESCO, *Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas*, París, 2019,  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649/PDF/366649spa.pdf.multi>

Unión General de Trabajadores (UGT). (12 de diciembre de 2017). *El trabajo invisible: la feminización de la economía sumergida*. Recuperado el 23 de junio de 2019, de Sitio web de la UGT: <http://www.ugteuskadi.org/wp-content/uploads/2017/12/ECONOMIA-SUMERGIDA-WEB.pdf>

### **12.2.2. Informes de entidades privadas**

ASEMPLEO. (s.f.). *Empleo Irregular en España*. Recuperado el 23 de junio de 2019, de Sitio web de ASEMPLEO:

[https://asempleo.com/notas/Nota\\_AnalisisAempleo\\_Empleoirregular.pdf](https://asempleo.com/notas/Nota_AnalisisAempleo_Empleoirregular.pdf)

Concilia2. (2017). *2017. 10 años después de la Ley de Igualdad. Retrato de una crisis*.

Grant Thornton. (2019). *Women in Business: hacia un avance real*. Recuperado el 22 de junio de 2019, de Sitio web de Grant Thornton:  
<https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/spain/insights/wib2019/women-in-business-2019-hacia-un-avance-real.pdf>

Instituto de Política Familiar. (2015). *Sitio web del Instituto de Política Familiar*. Recuperado el 17 de junio de 2019, de Conciliación de la vida laboral y familiar en España:  
<http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/101>

Leialta, Fundación. Estudio del cumplimiento de la Ley de Igualdad de las empresas obligadas. Elaborado por Florentini, Yalenny (Directora de RSC y RRHH en la empresa LEIALTA, S.L.) Informe proporcionado por Dña.Cruz Fernández Durantez el 24 de junio de 2019

### **12.2.3. Páginas web**

20 minutos. (8 de marzo de 2017). *Sitio web del diario 20 minutos*. Recuperado el 17 de junio de 2019, de La mujer en el mercado laboral: menos poder, menos promoción y al final menos pensión: <https://www.20minutos.es/noticia/2979165/0/mujer-empleo-mercado-laboral-menos-poder-promocion-pension/>

ABC Mujeres. (10 de Enero de 2019). *Las mujeres sólo ocupan 2 de cada 10 puestos clave en las empresas del IBEX*. Recuperado el 24 de Abril de 2019, de Sitio Web de ABC:  
[https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-mujeres-solo-ocupan-cada-diez-puestos-clave-empresas-ibex-201901100235\\_noticia.html](https://www.abc.es/familia/mujeres/abci-mujeres-solo-ocupan-cada-diez-puestos-clave-empresas-ibex-201901100235_noticia.html)

Europa Press Economía. (9 de Enero de 2019). *España, entre los países con mayor desigualdad*. Recuperado el 24 de Abril de 2019, de Sitio web de Europe Press Economía:  
<https://www.europapress.es/economia/noticia-mujeres-solo-ocupan-194-puestos-claves-empresas-ibex-35-estudio-20190109123327.html>

Mujeres en red. (15 de marzo de 2007). *Estado español: El Congreso aprueba la Ley de Igualdad sin votos en contra*. Recuperado el 23 de junio de 2019, de Sitio web de Mujeres en Red: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article873>

Información sobre ayudas para la implantación voluntaria de un plan de igualdad: [http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI\\_2019/Informacion\\_general\\_2019\\_ver\\_2.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI_2019/Informacion_general_2019_ver_2.pdf)

Anexo para solicitud de la ayuda al Instituto de la Mujer. Igualdad en la Empresa [http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI\\_2019/Anexo\\_II\\_PdI\\_2019.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI_2019/Anexo_II_PdI_2019.pdf)

Registro voluntario de Planes de Igualdad de Cataluña, recuperado el 27 de junio de 2019 <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/consulta/>

Abogacía.es (20 de abril de 2017) Comentario del Magistrado del TSJ de Galicia, José Fernando Lousada Arochena, Recuperado el 25 de junio de 2019 de

<https://www.abogacia.es/2017/04/20/la-ley-de-igualdad-cumple-diez-anos-como-norma-transversal-para-eliminar-prejuicios/>

Leialta (5 de julio de 2018). *Planes de igualdad en 2018: ¿qué gana tu empresa si los implanta?*

Recuperado el 22 de junio de 2019, de Sitio web de Leialta:

<https://www.leialta.com/blog-de-empresa-familiar/planes-de-igualdad-en-2018/>

#### **12.2.4. Jurisprudencia citada**

- ❖ Tribunal Constitucional:
  - STC 128/1987 de 16 de julio de 1987
- ❖ Tribunal Supremo:
  - STS 3231/2018 de 13 de septiembre de 2018
- ❖ Audiencia Nacional:
  - SAN 177/2017, de 11 de diciembre de 2017
- ❖ Tribunales Superiores de Justicia:
  - STSJ de Madrid, de 2 de junio de 2010
  - STSJ del País Vasco de 19 de febrero de 2013
  - STSJ de Aragón de 20 de junio de 2012
  - STSJ de Aragón de 17 de octubre de 2012

#### **12.2.5. Planes de Igualdad y Convenios Sectoriales**

##### 12.2.5.1. Planes de Igualdad

- PI de AKI Bricolaje España, S.L.

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/05/14/pdfs/BOE-A-2013-5037.pdf>

- ENSA:

[www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes\\_de\\_igualdad/plan-igualdad-ensa.pdf](http://www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes_de_igualdad/plan-igualdad-ensa.pdf)

- Restauravia Food, S.L.

[w3.bocm.es/boletin/CM\\_Orden\\_BOCM/2016/03/19/BOCM-20160319-1.PDF](http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2016/03/19/BOCM-20160319-1.PDF)

- Carrefour

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/01/26/pdfs/BOE-A-2019-982.pdf>

- Danone

<https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2015/09/PLAN-DE-IGUALDAD-DE-DANONE.pdf>

- Plan de igualdad de Eulen

[http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99824/doc289960\\_Plan\\_de\\_Igualdad\\_de\\_Eulen.pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99824/doc289960_Plan_de_Igualdad_de_Eulen.pdf)

- PI Laboratorios Liconsa

<http://planesdeigualdad.uab.cat/wp-content/uploads/2017/06/Plan-de-Igualdad-Laboratorios-Liconsa.pdf>

- PI de Informática El Corte Inglés, S.A.

<https://www.boe.es/boe/dias/2016/01/21/pdfs/BOE-A-2016-546.pdf>

- PI Clece:

[http://www.fesugt.es/documentos/pdf/limpieza-servicios/igualdad/plan\\_igualdad\\_clece.pdf](http://www.fesugt.es/documentos/pdf/limpieza-servicios/igualdad/plan_igualdad_clece.pdf)

- PI Iveco

[http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/54552/doc116919\\_Plan\\_de\\_Igualdad\\_de\\_la\\_Planta\\_de\\_Iveco\\_en\\_Madrid.pdf](http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/54552/doc116919_Plan_de_Igualdad_de_la_Planta_de_Iveco_en_Madrid.pdf)

- PI Rodilla

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/hosteleria/igualdadrodilla.pdf>

- PI FNAC

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/02/27/pdfs/BOE-A-2013-2199.pdf>

- PI Michelín España y Portugal, S.A.

<http://planesdeigualdad.uab.cat/wp-content/uploads/2017/06/Plan-de-Igualdad-Mepsa.pdf>

- PI de Holcim España, S.A.

[http://www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes\\_de\\_igualdad/pi-holcim.pdf](http://www.ugt-fica.org/images/Documentacion/planes_de_igualdad/pi-holcim.pdf)

- PI Banco Santander, S.A.

[http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Banco\\_Santander\\_Pdl.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Banco_Santander_Pdl.pdf)

- PI Repsol

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160)

- PI Pull&Bear

[http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/514468/1111698-Protocolo\\_de\\_acoso\\_de\\_Pull&Bear\\_Logistica.pdf](http://www2.industria.ccoo.es/comunes/recursos/514468/1111698-Protocolo_de_acoso_de_Pull&Bear_Logistica.pdf)

- PI de INV Vigilancia, S.L.

<http://construccionyservicios.ccoo.es/8efcb567bcb863b0666c00c3d047310f000072.pdf>

12.2.5.2. Convenios Colectivos Sectoriales que imponen la obligación de negociar un PI:

- CC Estatal del sector laboral de restauración colectiva

<https://www.boe.es/boe/dias/2016/03/22/pdfs/BOE-A-2016-2856.pdf>

- CC del Sector de Industrias Transformadoras de Plástico

[https://www.bocm.es/boletin/CM\\_Seccion\\_BOCM/2016/05/14/BOCM-20160514.PDF](https://www.bocm.es/boletin/CM_Seccion_BOCM/2016/05/14/BOCM-20160514.PDF)