

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2019 / 2020

TÍTULO:

**LA IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD. ESPECIAL
REFERENCIA AL DESARROLLO DE ACCIONES DE IGUALDAD
EN LA UNIVERSIDAD**

WORK TITLE:

**THE IMPLEMENTATION OF EQUALITY PLANS. SPECIAL
REFERENCE TO THE DEVELOPMENT OF EQUALITY
ACTIONS IN THE UNIVERSITY**

AUTOR/A:

Celia García Calleja

DIRECTOR/A:

Marina Revuelta García

“A mis profesores, a mis compañeros y a todas aquellas personas interesadas en la igualdad de género...”

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad de Cantabria y, en especial, a la profesora Marina Revuelta García por su paciencia, motivación y empeño.

Asimismo, agradezco a todos aquellos investigadores que han hecho posible con su esfuerzo y trabajo la investigación sobre la temática tratada en mi trabajo.

Por último, pero no menos importante, gracias a mis padres, novio y amigos que han sido en todo momento mi mayor apoyo, sin olvidarme de mi abuela de la que aprendí que todo esfuerzo tiene su recompensa.

RESUMEN

El presente Trabajo Final de Grado incluye un análisis del marco normativo para la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, desde los antecedentes de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, hasta las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y el reciente Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Con especial atención a la regulación de los planes de igualdad, como herramienta principal de promoción de la igualdad en la empresa, concretando su alcance y contenido, las fases para su elaboración, las empresas obligadas a su adopción, etc.

El trabajo se completa con estudio de la evolución de la situación de la igualdad de trato y no discriminación por razón de género en el ámbito científico y académico, la institucionalización de las políticas de igualdad en la educación superior y el análisis de los planes de igualdad de las universidades españolas, con especial atención a la Universidad de Cantabria.

Palabras clave: Igualdad, plan de Igualdad, universidades.

ABSTRACT

This Final Degree Project includes an analysis of the regulatory framework for equal treatment between women and men in the workplace, from the antecedents of Organic Law 3/2007 of March 22, to the new features introduced by Royal Decree- Law 6/2019, of March 1, and the recent Royal Decree 901/2020, of October 13. With special attention to the regulation of equality plans, as the main tool for promoting equality in the company, specifying its scope and content, the phases for its preparation, the companies required to adopt them, etc.

The work is completed with a study of the evolution of the situation of equal treatment and non-discrimination based on gender in the scientific and academic field, the institutionalization of equality policies in higher education and the analysis of equality plans of Spanish universities, with special attention to the University of Cantabria.

Key words: equality, equality plan, universities.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN.....	4
ÍNDICE.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE TARTO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.....	10
2.1 Antecedentes	10
2.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sus posteriores reformas de mejora.....	13
2.2.1 Características y estructura.....	13
2.2.2 El contenido laboral de la Ley de igualdad: el derecho al trabajo en igualdad de condiciones	15
2.3 Novedades recientes: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.....	17
3. LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA EMPRESA: LOS PLANES DE IGUALDAD.....	21
3.1 Concepto y caracteres.....	21
3.2 Contenido del plan de igualdad	23
3.2.1 Acceso al empleo o proceso de selección y contratación.....	23
3.2.2 Clasificación profesional.....	25
3.2.3 Formación profesional.....	27
3.2.4 Promoción profesional.....	28
3.2.5 Condiciones de trabajo.....	29
3.2.6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	30

3.2.7	Infrarrepresentación femenina.....	32
3.2.8	Acoso sexual.....	33
3.2.9	Retribuciones.....	34
3.3	Alcance de la obligatoriedad de adoptar un plan de igualdad.....	37
3.3.1	Empresas obligadas por número de trabajadores en su plantilla.....	37
3.3.2	Empresas obligadas por convenio.....	39
3.3.3	Empresas obligadas por la Autoridad laboral.....	41
3.4	La implementación del plan de igualdad en la empresa.....	44
3.4.1	La negociación colectiva del plan de igualdad.....	44
3.4.2	Diagnóstico previo y delimitación del objetivo.....	47
3.4.3	Diseño de estrategias y prácticas.....	50
3.4.4	Previsión de mecanismos de seguimiento y evaluación	51
3.4.5	Acción positiva.....	52
4.	EL DESARROLLO DE ACCIONES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.....	53
4.1	Introducción. Hacia la igualdad en el ámbito científico y académico.....	53
4.2	La institucionalización de políticas de igualdad en las universidades españolas.....	56
4.3	Implementación de acciones de igualdad. Especial referencia a los planes de igualdad en la universidad	57
5.	CONCLUSIONES.....	62
	BIBLIOGRAFÍA.....	64

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio general aplicable tanto a nivel internacional como nacional. En el plano nacional destacan principalmente dos artículos de la Constitución española que hacen referencia a este principio, el 14¹ en el que se proclama la igualdad de todos los españoles ante la ley sin que exista discriminación y el artículo 9.2² sobre el deber que tienen los poderes públicos de promover condiciones para hacer efectiva la igualdad.

En cuanto al plano internacional resalta la importancia del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1999 cuyo objetivo es la integración de la igualdad en las políticas que rigen el conjunto de la Unión Europea. Asimismo, dicha igualdad está reconocida en textos como la Convención aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer³ o en las conferencias mundiales sobre la Mujer en Nairobi (1985) o Beijing (1995). Esta última con gran importancia debido a su incorporación de un nuevo mecanismo de actuación denominado “mainstreaming⁴” o transversalidad de la perspectiva de género⁵.

A pesar del reconocimiento de este principio de igualdad por diversos textos normativos sobre derechos humanos, la desigualdad de género permanece latente. Es evidente la existencia de discriminación que sufre la mujer en todos los ámbitos de la sociedad y particularmente en el laboral, ejemplo de ello son la denominada brecha salarial que influye en las cotizaciones de la Seguridad Social, la existencia de un “techo de cristal” que dificulta la promoción de la mujer, problemas de conciliación de la vida laboral y de la familiar, la infrarrepresentación femenina en determinados sectores, la temporalidad de los contratos y la parcialidad, la precariedad, etc. provocando que tengan menor coste de oportunidad por ocuparse de las tareas del hogar, que ocupen puestos

¹ Artículo 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

² Artículo 9.2 CE: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

³ "...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz."

⁴ INSTITUTO DE LA MUJER: “Mainstreaming” es la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas.

⁵ Exposición de motivos de la LO 3/2007 de 22 de marzo.

menos cualificados y que su tasa de paro sea más elevada⁶. En efecto, existe una segregación del mercado de trabajo por razón de género, desde una perspectiva vertical que se manifiesta en una escasa representación de mujeres en los altos cargos de las empresas y desde una perspectiva horizontal, manifestándose en la infrarrepresentación de uno de los géneros en determinados sectores, así como la precariedad en los contratos que afecta principalmente a las mujeres⁷.

Ante la insuficiencia de estos textos que reconocen el principio de igualdad, resulta necesario una nueva normativa que luche por la eliminación de cualquier tipo de discriminación y por la igualdad real entre mujeres y hombres. Por ese motivo, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH en adelante), cuyo objetivo principal es lograr la igualdad real y prevenir cualquier tipo de discriminación.

Dicha Ley ha supuesto un antes y un después a nivel nacional principalmente por sus modificaciones en materia laboral y por su transversalidad, es decir, la proyección de la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad. Además, de su labor en la incorporación de dos directivas al ordenamiento español en materia de igualdad de trato con gran amplitud e importancia. Estas son, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministro, que reflejan la preocupación de las instituciones de la Unión Europea por la situación de las mujeres, y el impulso que desde las mismas se está dando para corregirla.

Destaca su papel modificador de otras normativas como la de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores, principalmente del Título II y III, en cuestión de representantes de los trabajadores y negociación colectiva. Tales como el artículo 64.3 ET donde introduce en sus apartados 3 y 7 la competencia de los órganos de representación; la no discriminación de las relaciones laborales del artículo 15.5 ET en el que establece la obligación de ajustar los planes de igualdad de las empresas a la LOIEMH

⁶ SIERRA HERNÁIZ, E., “El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº38, 2017, pág. 212.

⁷ FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*, Albacete, Bomarzo S.L, 2019, pág. 9.

y al ET; las competencias del comité de empresa del artículo 64.7 ET, incrementa los contenidos de los convenios colectivos en el 85 apartado 1 y 2; y añade un último apartado al artículo 90 ET acerca de la validez de los convenios.

Por lo que respecta al ámbito laboral, una de las incorporaciones más importantes de esta ley ha sido el régimen jurídico de los planes de igualdad, una herramienta necesaria para seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Pero en realidad, no es el único medio previsto en esta ley con el fin de lograr la igualdad, sino que cooperan con otras medidas como la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva o de adoptar un protocolo de prevención del acoso sexual⁸.

Por tanto, el desarrollo de todas estas normativas y la aprobación de la LOIEMH ha supuesto un antes y un después en materia de laboral. Sin embargo, el pleno reconocimiento de la igualdad ante la ley ha resultado insuficiente. Es por eso, que resulta necesario una acción normativa que regule o modifique las materias difusas de esta ley. Ante esta necesidad se aprueba el RD 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, con el mismo objetivo que la LOIEMH, pero de manera más detallada.

Del mismo modo, ante la necesidad de igualdad y tras haber analizado la evolución de estas leyes y las metas conseguidas, el Ministerio de Igualdad consideró necesario la aprobación de otro texto normativo que no dé lugar a lagunas jurídicas. En consecuencia, se aprobó el pasado 13 de octubre de 2020 el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro que hasta el momento solo había sido un borrador.

Las universidades españolas no quedan al margen de esta situación, es una realidad la existencia de discriminación en el ámbito educativo, con dificultad para promocionarse, dificultad para conciliar la vida laboral y familiar, etc. Es por ese motivo que se aprueba la Ley 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la LO 6/2001 de 21 de diciembre de universidades, con la finalidad de mejorar la organización del

⁸ FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*, Albacete, Bomarzo S.L, 2019, pág. 13.

sistema universitaria con una estructura más abierta y flexible y que sitúe a las universidades españolas en una mejor posición a nivel global para así poder transmitir sus beneficios a la sociedad⁹.

Asimismo, La universidad de Cantabria al igual que el resto de las universidades españolas, se han visto obligadas a implantar medidas que regulen el sistema educativo con la intención de erradicar cualquier tipo de discriminación tanto en sus aulas como en el profesorado.

2. MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

2.1 Antecedentes

Con anterioridad a la LOIEM, el principio de igualdad ya se reconocía en diversos textos normativos en el ámbito laboral, tales como el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 17 ET sobre nulidad del acto, el 22 ET sobre clasificación profesional, el 24 ET sobre ascensos, el 28 ET sobre retribución, etc.; así como, en la Constitución Española en su artículo 14 sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 de la misma sobre la obligación de los poderes públicos de velar por el cumplimiento de la igualdad del ciudadano.

A pesar de estas previsiones del principio de igualdad, no se ha podido garantizar la efectividad de la igualdad entre hombres y mujeres, provocando la existencia de innumerables desigualdades en las condiciones laborales de las mujeres como la diferencia salarial, la dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral, la dificultad de promoción, la infrarrepresentación femenina en determinados puestos de trabajo, etc.

Si la sociedad pretende gozar de libertad e igualdad real, resulta necesario la elaboración de un nuevo texto normativo en materia laboral que contenga las medidas necesarias para hacer efectivo tal principio y que a su vez cumpla los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española. Esta situación, por tanto, exige una actuación urgente por parte del Estado, puesto que la mayoría de las mujeres sufren situaciones de

⁹ PREÁMBULO de la LO 4/2007, de 12 de abril de universidades.

discriminación y se están viendo afectados sus derechos fundamentales. Es por este motivo que se aprueba la LOIEMH con el objetivo de combatir los rasgos existentes de discriminación y hacer efectiva la igualdad.

Además de estos textos normativos que reconocían la igualdad previos a esta Ley, un grupo de mujeres defensoras de la equidad crearon un organismo dentro de la Administración española con el fin de erradicar la desigualdad de género, muy parecido al que existía en otros países de Europa y del mundo, cuya función principal consistía en la elaboración de políticas de igualdad y proponérselas al gobierno. Dando lugar años más tarde a la creación del Instituto de la Mujer con la ley 16/1983 de 24 de octubre, como “*organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura*”, basándose en los artículos 9.2 y 14 CE con la finalidad de mejorar las condiciones de la mujer en todos los ámbitos y esferas de la vida¹⁰.

Actualmente el IM es una institución que continua ligada al partido político que lo creó, pero que no significa que necesariamente los puestos tengan que ser ocupados por ellos¹¹. El nacimiento de este instituto supuso la creación de la primera política institucional (1988-1990) para la igualdad de oportunidades de las mujeres (PIOM), con el fin de planificar unas políticas de igualdad del gobierno siguiendo el ejemplo de las directivas aprobadas en el marco europeo para todos los estados miembros. En otras palabras, proyectar y programar dichas políticas para regir el país a través de su Consejo Rector.

Años más tarde, en 1993-1995 se fundó el II PIOM como continuación del primero y con la intención de defender el empleo de las mujeres, cambiar la imagen y progresar para que consiguieran puestos de más responsabilidad.¹² El fin principal del instituto en este caso era el desarrollo de medidas de acción positiva en el ámbito de la educación y el empleo¹³.

Ante el avance de la sociedad y el incremento de las desigualdades, se creó el III PIOM para luchar por la participación de las mujeres en la toma de decisiones, introduciendo el principio de igualdad en todas las políticas del gobierno y la posibilidad

¹⁰ INSTITUTO DE LA MUJER, <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

¹¹ VALIENTE FERNÁNDEZ, C., El feminismo de Estado en España: el Instituto de la Mujer 1983-1994, Instituto. Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, nº 58, 1994, pág. 5.

¹² ASTELARRA, J., Las políticas de igualdad de oportunidades en España, Madrid, Ediciones Cátedra, 2009, pág. 179.

¹³ INSTITUTO DE LA MUJER, <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

de que la mujer participara en cualquier esfera de la vida social.¹⁴ Al igual que se quería fomentar el acceso de las mujeres a puestos de mando; impulsar la incorporación de la mujer al mercado laboral y alcanzar una visualización de la aportación de las mujeres en el sector. En otras palabras, concienciar a todo ciudadano y a la opinión pública de lo que es una sociedad igualitaria, eliminando cualquier tipo de discriminación y de malos tratos tanto psicológicos, como físicos¹⁵.

En este III PIOM de 1997-2000 hay que hacer referencia al principio incorporado del “mainstreaming” definido como “*la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles, y su implantación fue asumida explícitamente por la Plataforma para la Acción que se adoptó al final de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995.*” Debido a su gran importancia, sirvió como ejemplo a otras normativas como el IV Programa de Acción Comunitario y, por primera vez en España, en el III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 1997-2000¹⁶.

Finalmente se configuró el IV PIOM con el objetivo de alcanzar de forma efectiva el principio del “mainstreaming”, cooperando con las administraciones públicas para incluir la perspectiva de género en los planes, las estrategias y las políticas. Tras su constitución basada “*en el principio fundamental de cooperación entre todos los agentes sociales implicados y en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria de 2002-2005*”¹⁷, propusieron fomentar la creación de unidades de género en todos los departamentos ministeriales, los cuales contaban con la capacidad necesaria para introducir esta perspectiva en el diseño de las nuevas políticas¹⁸.

Las actuaciones de los cuatro PIOM han supuesto cambios importantes en todos los ámbitos de la sociedad incluido el laboral, donde su principal logro fue la implicación de instituciones en la elaboración de planes de igualdad (medida principal que incorpora la LOIEMH) o que en los sectores donde uno de los dos géneros este infrarrepresentado se tomen medidas para evitarlo, como es el caso de las conserveras de pescado, donde la

¹⁴ INSTITUTO DE LA MUJER, <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

¹⁵ ASTELARRA, J., *Las políticas de igualdad de oportunidades en España*, Madrid, Ediciones Cátedra, 2009, pág. 183.

¹⁶ IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006). Ministerio de trabajo y Asuntos sociales, pág. 9.

¹⁷ INSTITUTO DE LA MUJER, <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

¹⁸ IV Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006). Ministerio de trabajo y Asuntos sociales, pág. 10.

gran mayoría son mujeres; o las empresas autobuseras donde el género infrarrepresentado es la mujer¹⁹.

2.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sus posteriores reformas de mejora

2.2.1 Caracteres y estructura

La LOIEMH tiene como objetivo la prevención de situaciones discriminatorias y la previsión de medidas para hacer efectivo el principio de igualdad. Esto implica la proyección del principio de igualdad en todos los ámbitos de la sociedad, motivo por el cual se considera que es una ley de alcance general. En este sentido, la exposición de motivos de esta ley la define como una “ley transversal”, es decir, una ley de igualdad que abarca todos los ámbitos de la sociedad y que se debe aplicar a todos los ciudadanos.

Dicho carácter transversal se identifica en su estructura, ya que intenta plasmar ese principio de igualdad en distintas normativas de nuestro derecho introduciendo modificaciones como en el régimen electoral general, la ley General de Sanidad, el Estatuto de los Trabajadores, etc.²⁰ las cuales son concretadas en sus disposiciones adicionales.

A su vez, establece criterios de actuación de los poderes públicos de manera detallada e incorpora pautas para alcanzar la igualdad en políticas de educación, sanidad, culturales, del desarrollo rural, de vivienda, deporte, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo²¹. Añade que este principio lo integrarán las administraciones públicas en la ejecución de sus disposiciones normativas y en las políticas públicas de todos sus ámbitos y en la elaboración e influencia de todas sus actividades²².

¹⁹ Por ello, empresas como ALSA lanzan campañas para fomentar la presencia de mujeres conductoras en los autobuses, sin embargo, en las conserveras sigue existiendo no solo discriminación, sino también otro tipo de problemas que tienen correlación con ello como son la precariedad y la dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar que explicaré más adelante.

²⁰ MONTOYA MELGAR, A., “La LOI, una ley transversal”, en AA.VV., *Igualdad de mujeres y hombres, comentario a la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Navarra, Aranzadi SA, 2007, pág. 47.

²¹ MONTOYA MELGAR, A., “La LOI, una ley transversal”, en AA.VV., *Igualdad de mujeres y hombres, comentario a la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Navarra, Aranzadi SA, 2007, pág. 47.

²² Artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La LOIEMH hace mención a este principio en una serie de artículos que son los siguientes: artículo 15 que enuncia “*el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos*”²³ y el artículo 14 que recoge los criterios generales de dichos poderes públicos. Deriva también, en el artículo 17 sobre la exigencia a los poderes públicos de procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres a la hora de nombrar los cargos de responsabilidad de la administración pública; el artículo 18, sobre la elaboración de un informe periódico sobre las acciones del gobierno en relación con la igualdad, la cual se dará cuenta a las Cortes Generales y el artículo 19, sobre la necesidad de proyecto de ley que necesite para su aprobación un informe sobre su impacto por razón de género.

Está formada por un título preliminar y ocho Títulos y treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título I enuncia el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, es decir, establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley. Además, define las categorías jurídicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acciones positivas. Del mismo modo, determina cuales son las consecuencias por haber cometido conductas discriminatorias y añade incorpora medidas para reforzar la protección del principio de igualdad.

El capítulo I del título II recoge los principios generales de las políticas públicas para la igualdad, es decir, las pautas de cómo tienen que actuar los poderes públicos y define el concepto de transversalidad. El capítulo II de este mismo Título, marca unas disposiciones de cómo aplicar el principio de igualdad en las distintas áreas administrativas. El Título III de cómo hacerlo en los medios de comunicación, el IV en materia laboral, el V en materia de empleo público, el VI en materia de acceso a bienes y servicios, el VII en materia de responsabilidad social de las empresas y el VIII recoge unas disposiciones que determinan unos órganos encargados de la coordinación y aplicación del principio de igualdad.

Además, cuenta con treinta y una disposiciones adicionales, doce disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y, por último, ocho disposiciones finales.

²³ Artículo 15 de la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En resumidas cuentas, cabe aclarar que esta ley cuenta con una triple función: la primera de ellas hace referencia a ese carácter transversal relativo al objeto y al ámbito de la ley, así como al diseño del principio de la ley (Título I) y a los principios que rigen las políticas públicas (Capítulo I Título II). además, en su Título VIII sobre la creación de órganos que apliquen ese principio de igualdad²⁴. Es decir, esta ley elabora un marco normativo dentro del cual se establecen unos principios generales de obligado cumplimiento en todos los ámbitos, aunque después cada sector tenga que modificarlo, pero siempre respetando esta base común.

La segunda función hace referencia al establecimiento de normas que establecen los criterios de actuación de los poderes públicos para la aplicación del principio de igualdad con carácter específico o sectorial en las distintas áreas como educación, sanidad, en materia laboral, en materia de empleo público, en materia de responsabilidad social de las empresas etc.

Mientras que la tercera función es provocar la modificación de leyes que estén afectadas por esta regulación como las mencionadas anteriormente Estatuto de los Trabajadores, régimen electoral general, ley de sanidad, etc.

Sin perjuicio de este carácter transversal, muestra especial atención en materia laboral debido a la gran cantidad de desigualdades existentes en dicho ámbito.

2.2.2 El contenido laboral de la Ley de igualdad: el derecho al trabajo en igualdad de condiciones

El principal objetivo de esta ley es la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de medidas para hacer efectiva la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad, mostrando gran interés en el laboral cuya regulación se desarrolla en el Título IV de dicha ley. Este Título se ocupa principalmente del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades con medidas para favorecer el acceso al empleo, la formación, la promoción y las mejoras de las condiciones de trabajo, regular la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual.

Para aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo incluye en su Capítulo I medidas para mejorar la empleabilidad de las mujeres, potenciando su

²⁴ MONTOYA MELGAR, A., “La LOI, una ley <> transversal <>”, en AA.VV., *Igualdad de mujeres y hombres, comentario a la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Navarra, Aranzadi SA, 2007, pág. 49.

formación y adaptación a la demanda del mercado (artículo 42 LOIEMH) y la regulación de la promoción de la igualdad en la negociación colectiva (artículo 43).

En su Capítulo II reconoce el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todos los trabajadores y el derecho a un permiso y una prestación por paternidad en igualdad de condiciones y en los términos de Seguridad Social (artículo 44).

El Capítulo III trata todo lo relacionado con los planes de igualdad de las empresas incidiendo en su elaboración y aplicación (artículo 45), en su contenido mínimo (artículo 46) y en la obligación de transparencia para que los trabajadores o representantes tengan libre acceso al mismo (artículo 47). Por otro lado, añade otras medidas de promoción de igualdad como las específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 48), así como medidas de fomento para la implantación voluntaria de planes de igualdad por parte del Gobierno, especialmente dirigidas a las PYMES (artículo 49).

En su capítulo IV desarrolla el denominado “distintivo empresarial” como incentivo para que las empresas se involucren en materia de igualdad, determinando su procedimiento y condiciones (artículo 50).

Y finalmente, en las disposiciones adicionales aparecen unas enfocadas al ámbito laboral que son: la décimo primera, que contempla una serie de modificaciones del ET; la duodécima se hace lo propio con la ley de prevención de riesgos laborales; en la decimotercera con la ley de procedimiento laboral; en la decimocuarta, con la ley de infracciones y sanciones en el orden social; en la decimoquinta, en el RD ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la seguridad social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento; en la disposición adicional decimosexta, se modifica la Ley 12/2001, de 9 de julio, para el Incremento del empleo y la mejora de su calidad; en la decimoséptima se modifica la ley de empleo; y en la decimoctava la LGSS”²⁵.

Merece destacar que esta ley hace gran hincapié en la eliminación de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales y por ello prevé un marco general para la adopción de las denominadas acciones positivas, las cuales pueden ser utilizadas por los poderes

²⁵Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Exposición de motivos I, Índice.

públicos para establecer un derecho desigual en favor de las mujeres; un marco legal para las empresas privadas, estableciendo determinadas medidas de promoción de la igualdad en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración; reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomenta una mayor corresponsabilidad en las funciones del hogar²⁶.

A su vez, pretende la adopción de medidas de igualdad por parte de las empresas, dándolas la libertad de negociar su contenido y desarrollando medidas específicas sobre los procesos de selección y sobre la provisión de puestos de trabajo en la Administración General del Estado.

Todas estas medidas tomadas por la LOIEMH han resultado insuficientes, dando lugar a controversias, lo que provoca el incumplimiento de la finalidad para la que se aprobó. Es por este motivo que surge la necesidad de aprobar un nuevo texto normativo que ponga medios para su solución y es sobre lo que voy a hablar a continuación.

2.3 Novedades recientes: RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo y RD 901/2020 de 13 de octubre

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres fue aprobada con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier tipo de discriminación. A pesar de su trascendencia y de los avances que ha supuesto en la materia objeto de estudio, con el objetivo de avanzar y mejorar su eficacia, el año pasado se aprobó el 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.

La intervención del gobierno en este caso estaba justificada por tanto por la necesidad de actuar ante la existencia de unos requisitos constitucionales que requerían actuación urgente. Como es el caso de la “brecha salarial” que no se ha reducido en los últimos años²⁷ o la fuerte discriminación que sufren los ciudadanos donde se ven afectados sus derechos fundamentales²⁸.

²⁶ Exposición de motivos de la LO 3/2007 de 22 de marzo.

²⁷ DÍAZ, Y. MINISTRA DE TRABAJO expuso el 13 de octubre de 2020 que “la brecha salarial en España está en torno al 22% si se mide de forma bruta y en el 13% si se depuran efectos estadísticos”.

²⁸ Texto consolidado del RD-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Esta reforma tiene como principal objetivo avanzar hacia la consecución de la igualdad real y contiene siete artículos que modifican siete normas con rango de ley que abordan temas de igualdad y que son las siguientes:

El artículo 1 plantea la modificación de la LOIEMH en materia de planes de igualdad; el artículo 2 reforma el ET, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sobre el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el derecho a un salario sin discriminaciones; el artículo 3 modifica la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre proyectando las medidas sobre igualdad en el sector público; los artículos 2 y 3 de este RD, igualan la duración de los permisos por nacimiento de hijo a ambos padres; el artículo 4 reforma las prestaciones de la Seguridad Social para que se adecúen a los nuevos derechos reconocidos por este RD; el artículo 5 modifica la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 2009, relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales; los artículos 6 y 7 modifican el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo²⁹.

Ahora bien, tras este resumen de las novedades del RD 6/2019 hay que hacer un breve análisis de cada una de ellas:

La primera de ellas modifica el capítulo III de dicha ley sobre planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, la cual dictaba que todas las empresas privadas con más de 250 trabajadores tenían la obligación de implantar un plan de igualdad. Hasta 2019 esta era la norma general, pero con la reforma del RD- Ley 6/2019, de 1 de marzo, se modifica el artículo 45.2 LOIEMH³⁰ y se impone esta norma a todas las empresas con más de 50 trabajadores de forma progresiva “*las empresas de más de 150 trabajadores hasta 250 trabajadores dispondrán hasta el 8 de marzo de 2020 para implantarlo; las de más de 100 trabajadores hasta 150, podrán hacerlo hasta el 8 de*

²⁹ Exposición de motivos del RD 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

³⁰ Artículo 45.2. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.* “En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

marzo de 2021; las de 50 a 100 trabajadores podrán hacerlo hasta el 8 de marzo de 2022”³¹.

En segundo lugar, aparece la obligatoriedad de un contenido mínimo de los planes de igualdad tras haber desarrollado la fase de diagnóstico previa. El RD 6/2019 añade en este caso una referencia a las condiciones de trabajo exponiendo la obligación de incluir unas auditorias salariales en las que la empresa haga un desglose por sexos y categorías profesionales donde se pueda observar que ambos sexos tienen el mismo salario para el mismo puesto de trabajo; añade el ejercicio corresponsable de la conciliación de la vida laboral y familiar; y la infrarrepresentación femenina en determinados sectores o en determinados niveles de mando de una empresa. Asimismo, introduce medidas de promoción en el marco de la negociación colectiva y la posibilidad de que las empresas que desarrollen medidas de igualdad en su empresa o planes de igualdad de manera voluntaria podrán inscribirse voluntariamente en el registro de planes. Eso sí, el resto de empresas obligadas a aprobar un plan de igualdad, deberán inscribirlo en el nuevo registro de planes de igualdad aprobado también por este RD.

Como consecuencia a las situaciones de desigualdad que sufre la mujer frente al hombre, aparecen diversas normativas que intentan proponer una solución. Se crea el permiso de paternidad recogido en el artículo 37.3 b) del ET de dos días de permiso por nacimiento de hijo que sufre una reforma con la publicación del RD- Ley 6/2019, en el que se amplía a un permiso de 8 semanas, con un incremento paulatino hasta las 16, equiparándose al de la mujer (art. 48 ET)³².

También se incorporan en la LOIEMH otras medidas de conciliación de la vida familiar, las cuales “*van dirigidas a la mejora y perfeccionamiento de su regulación legal permitiendo una mayor flexibilidad en su disfrute a los trabajadores con el fin de que éstos puedan ajustar el ejercicio de los mismos a sus circunstancias y necesidades familiares*”³³. Como el permiso de lactancia de un menor de 9 meses, que permite

³¹ DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA SEGUNDA. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el 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

³² Artículo 48. Suspensión con reserva del puesto de trabajo. “*El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.*”

³³ MIRANDO DÍEZ, J., La Ley Española 3/2007 Para La Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres: Principios Generales Y Novedades En El Ámbito Laboral, Polonia, Krytyka Prawa, Vol.3, nº 1, 2011, pág. 59.

acumular los períodos de ausencia en jornadas completas, según lo que diga la negociación colectiva o el acuerdo previo con el empresario³⁴; la reducción de jornada por guarda legal, se amplía la edad máxima del menor de 6 años a 8, y se reduce a 1/8 de la jornada el límite mínimo de dicha reducción y por último, la ampliación del periodo de suspensión por maternidad cuando sea un parto prematuro con falta de peso o recién nacidos que deban estar hospitalizados por más de 7 días³⁵.

La tercera modificación se hace en el apartado 2 del artículo 46 de la LOIEMH y añade tres nuevos apartados. El primero de ellos referido determinando el contenido mínimo del plan, el segundo hace referencia a la creación de un registro donde obligatoriamente se tienen que inscribir las empresas obligadas a desarrollar un plan. Y, por último, se tipifica como infracción grave no cumplir con la obligatoriedad de los planes y medidas de igualdad.

Se desarrolla el término distintivo de igualdad en la empresa (DIE), creado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos. Según éste, “*se busca estimular las buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y entidades, como factor de excelencia, además de reconocer a aquellas que destacan en la implantación de planes y medidas de igualdad*”³⁶. Esto se valorará a partir tanto de aspectos cualitativos (acceso al empleo, condiciones de trabajo...), como cuantitativos (la dimensión de la empresa). Obtendrán la titularidad durante 3 años y se integrarán en la Red DIE, para el intercambio de prácticas y experiencias en materia de igualdad. Para que se les conceda este distintivo, se tienen que cumplir unos requisitos que contempla el artículo 50.4 de la LOIEMH. “*Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa*”³⁷.

³⁴ Artículo 45.1 ET. “*d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil...*”

³⁵ Artículo 48.4 “*En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.*”

³⁶ INSTITUTO DE LA MUJER, <http://www.inmujer.gob.es/ellInstituto/historia/home.htm>

³⁷ Artículo 50.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este aspecto, cabe la necesidad de aludir al concepto de “Responsabilidad social en las empresas” que incorpora esta ley, la cual se define como “*el compromiso que asumen las empresas hacia la sociedad en beneficio del desarrollo sostenible, es decir, es el equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar social*”³⁸. La OIT, sin embargo, lo ha definido como “*el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas en la sociedad y que reafirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores*”³⁹. Para lograr lo descrito, la ley hace publicidad e intenta dar la imagen de empresas que se preocupan por problemas sociales, medioambientales, laborales, de los problemas en general y de que son empresas que asumen las consecuencias de sus actos.

En definitiva, la LOIEMH fue aprobada para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres y tuvo como objetivo hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación cualquier tipo de discriminación. Debido a su insuficiencia y materias que dan ligar a confusión, se formuló el RD 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, en el cual desarrollaré con posterioridad, con la misma finalidad que la ley anterior, pero intentando dar un paso más hacia la plena igualdad.

Cabe aludir además a la actual publicación del RD 901/2020 de 13 de octubre, que clarifica muchas de las reformas del este RD 6/2019, en materia de planes de igualdad y registro salarial.

3. LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA EMPRESA: LOS PLANES DE IGUALDAD

3.1 Concepto y caracteres

Los planes de igualdad es una de las medidas estrella tanto de la LOIEMH como del RD 6/2019, su definición se recoge en el artículo 46 de la LOIEMH determinando que

³⁸ AGUILERA CASTRO, A., PUERTO BECERRA Y DORIA, P., "Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social." *Revista científica Pensamiento & gestión* 32, 2012, pág. 5.

³⁹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142694.pdf

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*”⁴⁰, es decir, su principal objetivo es la adopción de medidas con el cometido de lograr la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, las cuales deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores en función de lo que señale la normativa laboral⁴¹.

Por consiguiente, evaluando la definición que nos proporciona la LOIEMH, “*es un conjunto ordenado de medidas*”, la igualdad real se puede alcanzar con la confección de un plan de igualdad, el cual está formado por un conjunto de medidas y acciones, estructuradas y ordenadas coherentemente. Simplemente, dichas medidas para ser efectivas tienen que ajustarse a la realidad.

Esta estructura y congruencia se logra “*después de realizar un diagnóstico de situación*”, es decir, la existencia de una evaluación previa al desarrollo del plan analizará y determinará la existencia de discriminación. Esta será por tanto la herramienta necesaria para conocer la realidad de la empresa, la cual también ha sido adoptada por el RD 6/2019 exigiendo que sea negociado con los representantes de los trabajadores y definiendo su contenido mínimo. Con el añadido de que todas las fases posteriores del plan de igualdad dependerán de los resultados obtenidos en esta fase previa.

Dependiendo del concreto diagnóstico de situación, las medidas de igualdad incluidas en el plan de igualdad son medidas “*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*”⁴², es decir, las medidas tomadas tras el diagnóstico previo deberán tener el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación que se haya encontrado en la empresa.

En el caso de las empresas que cuenten con varios centros de trabajo, “*incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales*

⁴⁰ Art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴¹ Art. 45.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴² FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*, Albacete, Bomarzo S.L, 2019, pág. 16.

*adecuadas respecto a determinados centros de trabajo*⁴³, es decir, el plan de igualdad se deberá adoptar de forma colectiva, a través de una negociación entre el empresario y los representantes de los trabajadores a nivel empresa siguiendo las pautas recogidas en el convenio colectivo aplicable.

En definitiva, el plan de igualdad es un mecanismo que implica la redacción de un conjunto de medidas tras haber pasado por la fase de diagnóstico en la que se analiza las desigualdades en la empresa y cuyas medidas son negociadas por los representantes de los trabajadores con el objetivo de alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.

3.2 Contenido del plan de igualdad

Tanto la LOIEMH como el RD-ley tienen como objetivo la eliminación de cualquier tipo de discriminación en la empresa, por ese motivo se tienen que tomar una serie de medidas que formen el marco legal de los planes de igualdad. Estas medidas no solo son exclusivas de los planes de igualdad, puesto que las empresas que no están obligadas a implantar un plan de igualdad también necesitan la supresión de discriminación.

Pues bien, las materias en las que se incidirá en el contenido de dichos planes serán los resultantes de la fase previa de diagnóstico de la realidad. Nos dirá cuáles son los objetivos que queremos alcanzar y las estrategias para conseguirlo, además de manifestar en qué materias laborales se produce primordialmente la discriminación. Según la opinión de algunos autores, “*incluso en las materias en las que no se ha apreciado la concurrencia de discriminación, será positivo que el Plan lo mencionase expresamente, aunque fuera para decir que en la empresa al respecto no se ha apreciado la concurrencia de discriminación*”⁴⁴.

A pesar de ello, la ley precisa unas materias mínimas que debe abordar el plan, que son las que desarrollare a continuación:

3.2.1 Acceso al empleo o proceso de selección y contratación

El principal problema de la infrarrepresentación de la mujer es debido a la libre elección del empleador en la contratación. Si existe discriminación en esta fase es muy difícil de demostrar y de solucionar, por ello, los planes de igualdad deben de contener

⁴³ Artículo 46.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴⁴ FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*, Albacete, Bomarzo S.L, 2019, pág. 72.

esta materia para evitar cualquier tipo de desigualdad entre el hombre y la mujer. Su principal fin es la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de selección de personal mediante la redacción de un protocolo o de medidas concretas en el plan de igualdad, o haciendo públicos los criterios de contratación y de selección para que toda la plantilla los conozca o realizando programas de sensibilización y orientación en los principios de igualdad de oportunidades a los que se encargan de la contratación⁴⁵.

Pues bien, para lograr esta igualdad en el acceso al empleo hay que tener en cuenta tres momentos: el de las ofertas de empleo, el del proceso de selección y el del propio acto de contratación⁴⁶. Las ofertas de empleo no tienen que resultar sexistas y no tienen que responder a estereotipos, por ello, la doctrina considera que se debería hacer de la siguiente manera: “*que en el anuncio correspondiente de la oferta de empleo el puesto sea nombrado en femenino y masculino, además de utilizar vías de comunicación que lleguen tanto a hombres como a mujeres. Las preguntas en las entrevistas se ceñirán a las que guarden relación con el puesto de trabajo, y sería conveniente formar al equipo de selección en técnicas de entrevista desde la perspectiva de igualdad de oportunidades. También se puede garantizar que exista representación femenina en los equipos de selección de las empresas*”⁴⁷. Es decir, que todos los procesos de incorporación a la empresa no cuenten con vocabulario o actos sexistas y que se tenga en cuenta tanto al hombre como a la mujer en igualdad de condiciones. Del mismo modo se hará en el proceso de selección y el acto de contratación los cuales tienen que ser objetivos e imparciales.

Uno de los mejores mecanismos para corregir esta situación discriminatoria es la denominada “acción positiva”, que básicamente se define como la implantación de unas acciones que beneficien al género infrarrepresentado, dándole ventajas frente al contrario⁴⁸. O también podría ser la adopción de una serie de cláusulas las cuales “*traten de garantizar la participación de los representantes de los trabajadores en el diseño de las ofertas de empleo, cláusulas que impongan la imperativa emisión de un informe escrito sobre el carácter discriminatorio o cualquier otra que acuerde la obligatoriedad*

⁴⁵ <https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-acceso-empleo-62799>

⁴⁶ FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*, Albacete, Bomarzo S.L, 2019, pág.75.

⁴⁷ BRAVO SUESKUN, C., GÓMEZ, R., “Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad”. Secretaría Confederal de la Mujer CCOO, Madrid, 2010, pág. 25. <https://www.ccoo.es/6918e63ff199c57c96496fd7703597f7000001.pdf>

⁴⁸ Artículo 11.1 LOIEMH

de pasar por cualquier otro procedimiento similar que garantice que los representantes conocen las ofertas de empleo existentes y que éstas son adecuadas a la igualdad de oportunidades real”⁴⁹.

Ante el incumplimiento por muchas empresas de estas obligaciones, la jurisprudencia ha determinado imponer una sanción para hacer efectiva la igualdad de género. El artículo 46 bis de la LISOS⁵⁰, establece que los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en el artículo 8, en los apartados 12, 13 y 13 bis y en el artículo 16.2 LISOS, serán sancionados con la pérdida de las ayudas, bonificaciones y en general los beneficios de los programas de empleo, desde la fecha en que se cometió la infracción, y la imposibilidad de acceder a sus beneficios durante seis meses.

No obstante, hay que hacer referencia que el artículo 46.2 bis establece la posibilidad de sustitución de las sanciones accesorias citadas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa:

3.2.2 Clasificación profesional

El plan de igualdad debe incidir en la materia de clasificación profesional para evitar cualquier indicio de discriminación y hacer efectivo el derecho de cualquier trabajador a ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus funciones reales.

En esta materia, el artículo 22 ET obliga a una definición de los grupos profesionales ajustada a “*criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1 ET*”⁵¹.

Del mismo modo, el Estatuto de los Trabajadores lo hace referencia en su artículo 22, en cuyo apartado 2 señala que mediante convenio colectivo o mediante acuerdo de empresa, el sistema de clasificación profesional se configura a través de la figura de los grupos profesionales “*Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá*

⁴⁹ FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*, Albacete, Bomarzo, 2019, pág. 76.

⁵⁰ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁵¹ Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”⁵².

En segundo lugar, el artículo 22.4 ET determina que “*por acuerdo entre el trabajador y el empresario... se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas*”⁵³, a través del cual se equipara la prestación laboral al grupo profesional. El apartado 4 de este mismo artículo expone que “*cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo*”⁵⁴, es decir, se reconoce la posibilidad de polivalencia funcional entre grupos profesionales.

Para poner fin a esta controversia de discriminación en la clasificación profesional, sería necesario la eliminación de palabras o expresiones referidas al género a la hora de definir el puesto de trabajo⁵⁵. Se debe evitar que haya grupos donde el hombre esté más representado o donde la mujer esté más representada, para ello el RD-ley 6/2019 ha modificado el artículo 22.3 del ET “*La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1*”⁵⁶ En otras palabras, el plan de igualdad debe contener medidas que ayuden a que el trabajador este en una categoría adecuada.

Uno de los principales problemas que existen en la actualidad y que el plan de igualdad intenta solucionar es el denominado “techo de cristal” referido a la dificultad que tienen las mujeres para ocupar altos cargos de la empresa aun teniendo la cualificación necesaria, mayormente porque se les encomienda el cuidado de sus hijos

⁵² Artículo 22.2 del Estatuto de los trabajadores.

⁵³ Artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

⁵⁴ Artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores.

⁵⁵ DILLA CATALÁ, M.ª J., “Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva”, *Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva (UGT)*, Instituto de la Mujer, 2013, pág. 35.

<http://www.democraciaparitaria.com/administracion/documentos/ficheros/09062011102650UGT%20info%20medidas%20igualdad%20negociacion%20colectiva2011.pdf>

⁵⁶ Modificación del RD 6/2019 al artículo 22.3 del ET.

antes de poder promocionarse en su centro de trabajo, teniendo que escoger entre subir de puesto u ocuparse de las tareas del hogar⁵⁷.

Como consecuencia, la LOIEMH en su artículo 75 ha redactado la obligatoriedad de que haya un porcentaje de mujeres en los grupos directivos, “*las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años*”, *a partir de la entrada en vigor de la LOI*⁵⁸. A su vez, el art. 52 LOIEMH recoge un principio para la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la dirección de la Administración General del Estado y organismos públicos a ella⁵⁹. Y según el artículo 53 LOIEMH, también, se establece para los órganos de selección de personal⁶⁰ y en los órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales en los que esté representada la administración General del Estado⁶¹.

3.2.3 *Formación profesional*

La formación y la promoción profesional guardan una estrecha relación ya que ambas pueden impedir la infrarrepresentación de la mujer en los altos cargos de la empresa. Esta tercera materia tiene como principal objetivo garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para que puedan desarrollar sus conocimientos y que eso conlleve a la posibilidad de ascender. Es decir, una formación de todos los trabajadores de la empresa que no genere discriminación. Por ello, muchas empresas imparten cursos formativos en determinadas materias para dar la posibilidad tanto al hombre como a la mujer de formarse y promocionarse, ya que la formación profesional continua es uno de los aspectos que habrá que reforzar para facilitar la promoción e incluso, en muchos casos la conservación del puesto de trabajo frente al desarrollo con las tecnologías.

También este ámbito está directamente relacionado con las responsabilidades familiares, provocando una discriminación indirecta debido al rol adjudicado a la mujer sobre el cuidado de hijos. La mujer en este caso pierde oportunidades de formarse y, por tanto, de promocionarse. Como solución, se podrían adoptar medidas como la

⁵⁷ ELÓSEGUI ITXASO, M., “Educar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres: la igualdad necesaria”, Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado, nº. 20, 2009.

⁵⁸ Artículo 75 LOIEMH

⁵⁹ Artículo 52 LOIEMH

⁶⁰ Artículo 53 LOIEMH

⁶¹ Artículo 54 LOIEMH

adjudicación de prestaciones económicas a aquellos trabajadores que tengan hijos y tengan que soportar gastos excepcionales de guardería para poder seguir la formación que se ofrece; que organicen cursos de formación atendiendo en primer lugar los compromisos familiares del trabajador, etc.⁶² No solo este rol femenino de los cuidados del hogar tiene influencia directa en la formación, sino también la tradicional vinculación de los puestos de responsabilidad con una jornada completa, para acabar con esto es necesario que se deje de conectar alto cargo con dedicación plena. Por ello, los planes de igualdad deberían negociar la limitación del horario de reuniones a la jornada laboral.

3.2.4 Promoción profesional

Esta materia tiene una estrecha relación con la materia anterior y con la conciliación de la vida familiar y la laboral. La imposibilidad de formación de la mujer debido a la ausencia al trabajo por el cuidado del hogar provoca que esta no pueda ascender a puestos de mayor nivel.

Una medida eficaz sería evitar que las ausencias del trabajador para el cuidado de hijos u otros familiares perjudicaran su situación profesional en la empresa. Ya que el principal problema de los trabajadores es que cuando vuelven a su puesto de trabajo tras haber disfrutado de una larga excedencia, las condiciones del puesto del trabajo han cambiado, y eso implica dificultad para poder promocionarse. Por ello, los planes de igualdad deberían permitir la formación profesional del trabajador durante los largos períodos de ausencia con el fin de impedir que el disfrute de un permiso como es el de maternidad, provoque que la trabajadora no pueda formarse y, por lo tanto, indirectamente influya en la promoción⁶³.

Cualquier cláusula de un convenio que condicione la promoción profesional al desempeño de muchas horas ininterrumpidas, supone una discriminación indirecta para las mujeres embarazadas o con el contrato de trabajo suspendido por maternidad. Estas ausencias deberían considerarse tiempo de trabajo efectivo⁶⁴. Del mismo modo, a efectos

⁶² SERRANO GARCÍA, JM., "La regulación convencional del contenido de los planes de igualdad." *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* 1, Wolters Kluwer España, 2008, pág. 9.

⁶³SERRANO GARCÍA, JM., "La regulación convencional del contenido de los planes de igualdad." *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* 1, Wolters Kluwer España, 2008, pág. 9.

⁶⁴ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado, pág. 180. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2018-104

de promoción por antigüedad, la exclusión del tiempo en que la trabajadora ha estado bajo una prestación se considera una discriminación directa por razón de sexo.

Como ya he mencionado, hay determinados sectores o empresas donde en los escalones más altos de la plantilla prevalece uno de los dos géneros que usualmente suele ser el masculino, por esa razón el plan de igualdad deberá contener cláusulas de promoción profesional para que los trabajadores puedan ascender sin ningún tipo de desigualdad. El artículo 24 ET respecto a este tema nos dice que, “*los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores*”, es decir, si no pacta nada el convenio colectivo, quien determinará el ascenso es el empresario, y aquí es donde hay que incidir para acabar con la discriminación⁶⁵.

Por tanto, a menos que tras la fase de diagnóstico se observe que no existe discriminación en la promoción profesional, el plan de igualdad deberá tener esta materia. De todas formas, siempre va a ser positivo que exista dentro del plan, ya que puede que haya discriminación indirecta debido a que la mujer no pueda promocionarse profesionalmente ya que tiene que dejar de trabajar para cuidar a sus hijos.

3.2.5 Condiciones de trabajo

Esta quinta materia es obligatoria según lo expuesto en el artículo 46.2 LOIEMH que dice 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*”⁶⁶, en otras palabras, la ley exige que aparezcan las condiciones de trabajo en el diagnóstico y por lo tanto, en el plan de igualdad. El legislador con esta previsión en el diagnóstico advierte que ninguna condición de trabajo debe quedarse fuera del plan de igualdad⁶⁷.

⁶⁵ Artículo 24 ET: “Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”.

⁶⁶ Artículo 46.2 LOIEMH

⁶⁷ FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*, Albacete, Bomarzo, 2019, pág. 87.

Este punto, tiene una relación directa con el resto de las materias que debe contener un plan de igualdad. Debido a su peso en los planes de igualdad, el RD-ley 6/2019 modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, imponiendo el deber de la empresa de elaborar un registro diario de jornada, en el que se incluirá la hora de inicio y la de finalización de la jornada de cada trabajador. Esto tiene como finalidad acabar con el trabajo precario que sobre todo afecta al género femenino ya que ocupan los puestos más bajos de la escala, o directamente dejan de trabajar para ocuparse del cuidado del hogar.

Existen varios informes que arrojan datos sobre la precariedad laboral de las mujeres, destaca el elaborado por la ONG Intermon Oxfam, en el que se hace referencia a la existencia de la brecha salarial, exponiendo que es una realidad y que, si las actividades domésticas fueran remuneradas, supondría el 41% del PIB en España.

La única opción sería una mejora de las condiciones de trabajo en general, tanto de medidas que favorezcan la conciliación con la vida familiar, medidas para la promoción profesional, medidas para eliminar la discriminación en las retribuciones, etc. todo ello favorecerá la posición de la mujer en el ámbito laboral. Eso sí, siempre teniendo en cuenta la posibilidad de implantar medidas de acción positiva, a través de las cuales sean posibles unas condiciones de trabajo similares.

3.2.6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La sexta materia recoge el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Los planes de igualdad siempre han contemplado esta materia, ya en 1999 se publicó la ley 39/1999, de 5 de noviembre, que promovía la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁶⁸. Incluso el ministro de la administración pública quiso formar parte de la eliminación de esta discriminación y redactó el “Plan Concilia” publicado en el BOE el 27 de diciembre de 2005.

Como expone el Instituto de la Mujer el problema aparece cuando los planes de igualdad disponen de estas medidas, pero solo hacen uso de ellas las mujeres. Esto da lugar a que, a la hora de contratar a un hombre y a una mujer con las mismas cualidades,

⁶⁸ RIVAS VALLEJO, MP., "Conciliación de la vida personal, familiar y laboral." Derecho de familia: procesos matrimoniales, convenio regulador, ejecución de sentencias, recursos, régimen tributario, familia y extranjería, parejas estables y otras vinculaciones personales y patrimoniales. Editorial Bosch, 2011.

el empresario tienda a contratar el hombre. Para solucionarlo es necesario la implantación de unas acciones positivas, donde se le de esta ventaja a la mujer frente al hombre, pero esto implica a su vez una serie de problemas como la alimentación de vincular a la mujer con el rol de cuidadora de y de cuidadora del hogar.

Este problema tiene cierta relación con que en las empresas se aborda como un problema individual de las trabajadoras y no como un problema de la sociedad en general. Que las mujeres se encarguen sean las encargadas principalmente de las responsabilidades del cuidado del hogar, se considera un peligro para la productividad de la empresa y para sus beneficios. La empresa al igual que la sociedad asume que la responsabilidad de los cuidados le pertenece en exclusiva a las madres, y por lo tanto, a la hora de contratar a una trabajadora, ve un caso que en el futuro deberá compaginar las exigencias laborales con el cuidado de sus hijos.

La práctica de los planes de igualdad muestra que la conciliación de la vida familiar y laboral implica muchas controversias, ya que van más allá de los permisos que recoge el Estatuto de los Trabajadores y la LOIEMH, como el de maternidad, paternidad, reducciones de jornada, etc., sino que se trata de problemas derivados de los roles de la sociedad⁶⁹.

El problema fundamental de este ámbito es que no tienen la importancia que necesitan como materia dentro del plan de igualdad. Se da más importancia a otras materias como la retribución, las condiciones de trabajo, etc. Por tanto, se necesita un plan de igualdad más complejo, con su respectivo diagnóstico previo donde no solo se analice cuantas personas han hecho uso del permiso de maternidad o de paternidad, sino donde se analice cuantos hombres y mujeres han sido padres y de entre ellos quien ha pedido el permiso.

En conclusión, por todo lo expuesto, es necesario un plan de igualdad que tras la fase de diagnóstico analice y refuerce unas medidas más que otras para lograr un ambiente laboral sin ningún tipo de discriminación. Y en el cual se haga un análisis más exhaustivo, dándole a la materia la importancia que necesita⁷⁰.

⁶⁹ IGAREDA GONZÁLEZ, N., “Conciliación y corresponsabilidad en los planes de igualdad en las empresas”, Dykinson, 2013, pág. 170.

⁷⁰ IGAREDA GONZÁLEZ, N., “Conciliación y corresponsabilidad en los planes de igualdad en las empresas”, Dykinson, 2013, pág. 170.

3.2.7 *Infrarrepresentación femenina*

El RD-ley 6/2019 modifica el apartado 2 y añade tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 de la LOIEMH sobre las materias que necesariamente tienen que aparecer en la fase de diagnóstico previa al plan de igualdad. Estas materias son: el registro salarial, la corresponsabilidad y la infrarrepresentación femenina.

El concepto de infrarrepresentación femenina es el pilar fundamental para visibilizar los efectos de la discriminación estructural existentes en las empresas, la toma de unas buenas medidas en el plan de igualdad servirá para fomentar la presencia femenina en sectores y grupos profesionales donde no la haya, y a su vez mejorará sus condiciones laborales en general.

Es una realidad la existencia de sectores o categorías donde la mujer está menos representada que el hombre. Por ello, tras haber localizado en la fase de diagnóstico qué grupos profesionales tienen menos representación de mujeres, el plan de igualdad ha de imponer una serie de medidas para la corrección de esta situación que aseguren la igualdad entre hombre y mujer en su plantilla, de tal forma que, en condiciones equivalentes entre el hombre y la mujer, acceda la persona del sexo menos representado. En otras palabras, la implantación de medidas de acción positiva.

Hay que destacar que esto sucede también en determinados sectores con el hombre, pero en menor medida. Como consecuencia, como ya he dicho es necesario la implantación de esta materia en el diagnóstico de la empresa con el fin “*de establecer la igualdad de oportunidades en la práctica, permitan mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorio*”⁷¹.

La formación y la promoción profesional de la mujer son las materias que pueden lograr eliminar dicha infrarrepresentación que sufre la mujer en determinados niveles de la empresa. En la actualidad donde la mujer sufre más infrarrepresentación femenina es en los altos cargos, el principal problema es la influencia que tienen en ello el resto de las materias que debe tener un plan de igualdad, tales como la dificultad de la mujer para

⁷¹ OSBORNE, R., “Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad.” *Papers: revista de sociología* 53, 1997, pág. 68.

promocionarse, para formarse, la dificultad que plantea la conciliación con la vida familiar, el acoso sexual, etc.

Estas barreras que impiden que la mujer acceda a los niveles de mando en la plantilla se denominan “techo de cristal”, es decir, la existencia de barreras invisibles que impiden a las mujeres lograr llegar a los niveles jerárquicos más altos independientemente de sus logros y méritos.

Por tanto, es necesario que el plan de igualdad contemple medidas como la realización de cursos de formación para la promoción interna, un sistema retributivo equilibrado para toda la plantilla, adoptar medidas de acción positiva para los puestos con infrarrepresentación, medidas específicas para la fase de selección de mujeres en puestos donde también existe esta infrarrepresentación, etc. con la finalidad de acabar con ese techo de cristal y con la desigualdad de género en la plantilla de las empresas.

3.2.8 *Acoso sexual*

La noción de acoso sexual acogida por la LOIEMH es una continuación del contenido de la Directiva 73/2002, que en el artículo 2.3 determina que ante situaciones en las que exista conductas discriminatorias por razón de sexo, la víctima tenga una protección global.

En la LOIEMH se expone la obligatoriedad de que los planes de igualdad tengan una materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Esto es debido a la proporción de mujeres que sufren acoso frente al hombre, que ha provocado que resulte discriminatorio y perjudicial para la mujer.

Para acabar con este problema las empresas deberán promover condiciones de trabajo y procedimientos que eviten el acoso y den amparo a las personas que denuncien. Por ello, el artículo 48 de la LOIEMH recoge además una serie de medidas específicas para prevenirla *“tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”*⁷².

Según el parecer de algunos autores, el plan de igualdad debería contemplar dos conceptos, por un lado, la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente a estas situaciones de acoso por razón de sexo, y por otro, debería incluir el acoso moral

⁷² Artículo 48 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

o psicológico. Dicho protocolo debería desarrollarse a parte del plan de igualdad. Con una doble perspectiva, como una cuestión de igualdad y como un riesgo laboral psicológico⁷³.

Por otro lado, la Escuela de Relaciones Laborales celebra Ciclos de Seminarios sobre Igualdad, Empleo, Conciliación y Violencia de Género que cuenta con financiación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades con la finalidad de formar a las personas interesadas en el tema en temas como sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres y actuaciones contra la violencia de género, la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar y sobre empleo, emprendimiento, discriminación y salud laboral.

Por tanto, la LOIEMH establece que estas son las materias mínimas que debe tratar un plan de igualdad, pero pueden añadirse las que se consideren necesarias tras haber realizado la fase de diagnóstico, con el fin de evitar la desigualdad de género en la empresa.

Anteriormente, la elaboración de un plan de igualdad estaba sometido a la voluntad de las partes negociadoras, fue con la LOIEMH cuando hubo un punto significativo de inflexión ya que, tras su publicación, la elaboración de este plan se convirtió en contenido del convenio⁷⁴. Dichos efectos están recogidos en el artículo 85.1 del ET “*Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*”⁷⁵.

3.2.9 Retribuciones

Para desarrollar esta materia, resulta importante definir el término “discriminación salarial” como la diferencia entre los salarios de un hombre y una mujer que ocupan el

⁷³ GALA DURÁN, C., “Algunas reflexiones en torno a los planes de igualdad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 46, 2017, pág. 28.

⁷⁴ SERRANO GARCÍA, JM., “La regulación convencional del contenido de los planes de igualdad.” *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* 1, Wolters Kluwer España, 2008, pág. 93.

⁷⁵ Artículo 85.1 Estatuto de los Trabajadores.

mismo puesto de trabajo. Debido a su existencia de manera global en el ámbito laboral, la LOIEMH añade en su redacción el principio de igualdad de retribución. Esta conlleva que los trabajadores y trabajadoras a los que se aplica deben estar en una situación idéntica que implique la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

Ante el incumplimiento de esta obligación por determinadas empresas⁷⁶, el RD-ley 6/2019 redactó una serie de modificaciones recogidas en el artículo 28 sobre igualdad de remuneración por razón de sexo, que tienen como fin el mencionado anteriormente en la LOIEMH⁷⁷. Para ello establece lo siguiente: “*el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios 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. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa*”⁷⁸.

En definitiva, el plan de igualdad debe contemplar la materia de retribuciones, aunque en la fase de diagnóstico no se aprecie discriminación. De tal forma que dentro de cada nivel profesional los trabajadores tengan los mismos salarios y que el sueldo extrasalarial sea equilibrado entre situaciones iguales.

Cabe diferenciar el concepto anterior de discriminación salarial con un concepto con gran peso en la actualidad como es la “brecha salarial”. La cual hace referencia a la diferencia existente entre el promedio de los salarios de los hombres y el de las mujeres. Esto ha sido objeto de muchos estudios con el objetivo de analizar cuáles son las causas por las que los hombres perciben salarios más altos que las mujeres. Los principales factores que contribuyen a la existencia de esto son que los hombres ascienden con más frecuencia que las mujeres, las mujeres dedican más tiempo a trabajos no remunerados como cuidado de hijos o del hogar, las mujeres no suelen apostar por sectores que tradicionalmente están ocupados por hombres, por lo que acaban trabajando en puestos

⁷⁶ Ejemplo: DÍAZ ÁLVAREZ- MALDONADO, P., Revista Aranzadi Doctrinal num.2/2013 parte Jurisprudencia. Sobre el incumplimiento parcial del Plan de Igualdad en El Cortes Inglés.

⁷⁷ Artículo 28.1 RD 6/2019: “*El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*”

⁷⁸ Artículo 28.2 del RD 6/2019.

donde obtienen menos salario y donde necesitan menos cualificación, y por último, las interrupciones en la carrera profesional influyen en el salario actual y en el del futuro⁷⁹.

Este concepto no se encuentra de manera explícita en la ley, pero hay artículos que lo hacen referencia como el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre “igualdad de remuneración por razón de sexo”⁸⁰ y el Instituto de la Mujer también lo desarrolla, definiéndolo como “la distancia existente entre el salario masculino y el femenino”⁸¹. Del mismo modo, en distintas ocasiones los tribunales de justicia han hecho alusión al término⁸².

La LOIEMH tiene relación directa con este término, definiendo lo que es la discriminación indirecta, es decir, aspectos que parece que no influyen, pero que ponen en desventaja a un sexo frente al otro, como es el caso del sistema de clasificación profesional, la formación o la promoción. Provocando por tanto indirectamente cambios en el salario de los trabajadores.

Que exista dicha brecha salarial no significa que haya una discriminación directa salarial por razón de sexo, ya que para ello tienen que concurrir una actuación discriminatoria y a su vez que no tenga justificación. Para las empresas que buscan abordarla, es importante comenzar con un proceso de igualdad salarial que incluya un análisis a través del cual se pueda desarrollar un protocolo para eliminarlo⁸³.

En esta materia el recién aprobado RD 901/2020 de 13 de octubre también establece un principio de igualdad retributiva, su principal finalidad es definir más detalladamente el pilar básico de la remuneración, el concepto de trabajo de igual valor. Es decir, aclara los conceptos ya recogidos por el RD-ley y añade otros como las condiciones profesionales y de formación de los puestos de trabajo.

⁷⁹ EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD Y SAGARDOY ABOGADOS, Guía Metodológica para la Medición de la Brecha Salarial.

⁸⁰ Artículo 28.2 ET: “*El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*”

⁸¹ INSTITUTO DE LA MUJER: “Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea”, 2014, pág. 2.

⁸² Ejemplo: STSJ AND 7/2018 TSJ de Andalucía.

⁸³ EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD Y SAGARDOY ABOGADOS, Guía Metodológica para la Medición de la Brecha Salarial.

Del mismo modo, deja claro que las empresas deben elaborar un registro salarial, dividido por sexos en cada categoría laboral, grupos profesionales o puestos⁸⁴. “A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción”⁸⁵

Para concluir hay que decir que estas materias mencionadas anteriormente que recoge el RD-ley 6/2019⁸⁶ pasan a ser de obligatorio cumplimiento⁸⁷, debido principalmente a las escasas materias que la LOIEMH obligaba a implantar en los planes de igualdad como medidas de conciliación, medidas a favor de las víctimas de violencia de género y frente al acoso en los planes de igualdad, provocando la ineeficacia de la igualdad entre el hombre y la mujer en la empresa.

3.3 Alcance de la obligatoriedad de adoptar un plan de igualdad

Para hablar de la obligatoriedad del plan de igualdad, la ley hace una clasificación en tres grupos principalmente: las obligadas por el número de trabajadores en la plantilla de la empresa, las obligadas por el convenio colectivo, y las obligadas por la autoridad laboral.

3.3.1 Empresas obligadas por número de trabajadores en su plantilla

La LOIEMH en este sentido imponía la obligación de tener un plan de igualdad a aquellas empresas con más de 250 trabajadores, es decir, empresas de grandes dimensiones. Tras la reforma del RD 6/2019 esta medida se ha modificado, imponiendo la obligación de desarrollarlo en aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores

⁸⁴En palabra de la Ministra de Trabajo del Gobierno de España.

⁸⁵ MINISTERIO DE TRABAJO Y DE IGUALDAD, Proyecto de RD por el que se regula el reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

⁸⁶ Artículo 46.2 LOIEMH: “... 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.”*

⁸⁷ FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*, Albacete, Bomarzo S.L, 2019, pág. 72.

en su plantilla, lo que ha supuesto uno de los cambios más drásticos en materia laboral principalmente a las pequeñas empresas que hasta entonces estaban exentas de hacerlo.

El gobierno consciente de la dificultad que esto acarrea decidió que se implantara de manera progresiva. *“Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad”*⁸⁸. Es decir, tienen de margen hasta el 7 de marzo de 2022.

Ante la problemática de las PYMES, el artículo 49 de la LOIEMH determina que el gobierno establecerá medidas de fomento para estas pequeñas empresas. Por ello, cada comunidad autónoma tiene libertad para obrar y concretamente el gobierno de Cantabria ofrece subvenciones a municipios y mancomunidades de la propia comunidad con el fin de impulsar la implantación de planes de igualdad. La última subvención ha sido el 6 de febrero de 2020 en la que dan una totalidad de 60.000 euros para el conjunto de PYMES afectadas, con máximo de 6.000 euros cada una.⁸⁹ En definitiva, es una ayuda que va dirigida a empresas con una plantilla de entre 30 y 49 personas, que por primera vez implantaron un plan de igualdad para acabar con la discriminación en su empresa.

Además, varios sindicatos también conscientes de este problema ofrecen asesoramiento para aquellas empresas que sean nuevas en el tema. Cabe destacar CCOO que en su página web⁹⁰ ha colgado diversos recursos y asesoramientos y, por otra parte, las ayudas o subvenciones que ofrece el instituto de la mujer como las que he mencionado con anterioridad.

En este punto, el RD 901/2020 ha añadido que las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de los planes dentro de los tres meses siguientes de haber alcanzado los 50 trabajadores en su plantilla, poniendo así fin al incumplimiento de

⁸⁸Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el 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.

⁸⁹ Dirección General de Igualdad y Mujer, <http://mujerdecantabria.com/servicios/ayudas-y-subvenciones/>, 6 de febrero de 2020.

⁹⁰ Gobierno de España, Ministerio de Igualdad, <http://www.igualdadeneempresa.es/>

determinadas empresas de esta obligatoriedad y sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos⁹¹.

3.3.2 Empresas obligadas por convenio

Como segundo grupo, están las empresas obligadas por convenio colectivo. La LOIEMH en su artículo 45.3 nos dice “*sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo*”⁹². Pero el problema aparece cuando las empresas que no tienen convenio propio, que en este caso el plan de igualdad se deberá añadir en un acuerdo empresa. En estos supuestos, los sujetos negociadores para negociar un convenio colectivo podrán seguir o no las reglas del ET. Dichos acuerdos de empresa se diferencian de los convenios colectivos en que “*no se produce el trámite de notificación a la autoridad laboral porque no está previsto legal el cumplimiento de otros requisitos esenciales como son el registro del convenio y su publicación en el diario oficial correspondiente*”⁹³. Estas empresas que no tienen convenio propio añadirán los planes como acuerdos subsidiarios, con la finalidad de eliminar cualquier signo de discriminación⁹⁴.

Asimismo, aparece la problemática de que la empresa no cuente con representantes de los trabajadores. Podría plantearse la vía de hacerlo unilateralmente, sin negociar con los trabajadores o con una representación suya creada para determinada ocasión, pero el Tribunal Supremo determinó que esto no podía ser viable debido a los problemas que ocasionaba la constitución de la comisión negociadora⁹⁵. La única excepción que el TS estableció fue la “ausencia de cualquier tipo de representación”, pero en cuanto dicha representación surgiera en la empresa, debería someterse a negociación con el órgano de representación constituido para que el plan tuviera validez.

⁹¹ Acuerdo entre el ministerio de trabajo y economía social, el ministerio de igualdad y los sindicatos CC.OO y UGT para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres, pág. 15.

⁹² Artículo 45.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁹³ SERRANO GARCÍA, JM., "La regulación convencional del contenido de los planes de igualdad." *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* 1, Wolters Kluwer España, 2008, pág. 166.

⁹⁴ MURCIA CLAVERÍA, A., "La función de los acuerdos de empresa subsidiarios." *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* 1, nº 7, 1996, pág. 23.

⁹⁵ STS 2092/2017 Tribunal Supremo Sala de lo Social, 9 de mayo de 2017.

Según la opinión de algunos autores, esos convenios supraempresariales deberían recoger un patrón genérico para esas empresas que carecen de representación de trabajadores pudieran implantar un plan de igualdad, o elaborar otro procedimiento o vía para que en estos supuestos fuese efectiva⁹⁶. Es decir, que la inexistencia de representantes de trabajadores no sirviera de excusa para la no implantación de un plan de igualdad.

La LOIEMH establece en su artículo 45.2 que el plan de igualdad “deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”⁹⁷. Mientras que el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 85 hace referencia a la regulación a través de la negociación colectiva (tanto a nivel de empresa o bien en ámbitos superiores), del deber que tiene las partes de negociar el contenido de los planes de igualdad, pero siempre siguiendo lo que redacte el convenio.

Tratando de interpretar lo que recoge este artículo, algunos autores entienden que se debería constituir una comisión negociadora ad hoc. Sin embargo, cuando el legislador ha querido que se haga esto en otras situaciones, lo ha expresado detalladamente. Es más, como ya he dicho antes, el Tribunal Supremo en otras ocasiones determinaba que cuando no existiera representación de los trabajadores la empresa tiene que negociar un nuevo plan de igualdad en el momento en que dicha representación surgiera posteriormente⁹⁸.

Por tanto, aparece aquí el principal problema, la jurisprudencia no determina qué vía utilizar para hacer frente a este problema, pero prohíbe la opción de hacerlo unilateralmente con la excepción que he expuesto antes y también prohíbe hacerlo a través de la constitución de una comisión negociadora ad hoc.

En consecuencia, el RD 901/2020 ha puesto solución a esta disputa, determinando que, para la redacción del plan, se creará una comisión negociadora con 6 miembros en representación de la empresa y otros 6 en representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del

⁹⁶ FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*, Albacete, Bomarzo S.L, 2019, pág. 32.

⁹⁷ Artículo 45.2 de la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁹⁸ MERINO, M., La negociación del plan de igualdad cuando no hay representantes de los trabajadores exige cautela, departamento laboral de Garrigues, 2019. <https://bloglaboral.garrigues.com/la-negociacion-del-plan-de-igualdad-cuando-no-hay-representantes-de-los-trabajadores-exige-cuatela?cn-reloaded=1>

sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Además, añade que deben iniciar el procedimiento de negociación dentro de los tres meses posteriores a la publicación del convenio colectivo que establezca la obligación, a menos que se haya establecido un plazo distinto en el convenio colectivo⁹⁹.

3.3.3 Empresas obligadas por la Autoridad laboral

Esta tercera modalidad está regulada por el artículo 45.4 LOIEMH determinando que “*las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo*”¹⁰⁰. Por tanto, cuando la empresa ha cometido una infracción discriminatoria, en vez de poner una sanción accesoria, la autoridad competente les obliga a implantar un plan de igualdad. Para ello, el empresario tiene que solicitarlo y la inspección de trabajo tiene que elaborar un informe¹⁰¹.

El RD 901/2020 también desarrolla el plazo para llevar a cabo la negociación del plan en este caso, dictaminando que el plazo será el que se determine en dicho acuerdo.

Finalmente, la LOIEMH en su artículo 64 establece que, dentro del grupo de obligatorios, tendrán un plan de igualdad la administración general del estado y todos los organismos públicos que dependan de ella. El plan marcará los objetivos de igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, y las medidas necesarias a implantar. Éste se negociará con los representantes de los empleados públicos “*en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros*”¹⁰².

⁹⁹Acuerdo entre el ministerio de trabajo y economía social, el ministerio de igualdad y los sindicatos CC. OO y UGT para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres.

¹⁰⁰ Artículo 45.4 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

¹⁰¹CCOO,

http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15585/doc69173_Guia_sobre_Planes_de_Igualdad_editada_por_la_Secretaria_de_la_Mujer_de_la_FSCAclarando_algunas_dudas_sobre_planes_de_igualdad.pdf

¹⁰² Artículo 64 LOIEMH

Una particularidad que añade esta ley es que las empresas pueden adoptar un plan de igualdad de manera voluntaria, sin estar dentro de estos supuestos descritos con anterioridad. Algunos autores han desarrollado un análisis de las situaciones posibles cuando esto surja, se puede dar la existencia principalmente de tres casos: uno en el que la empresa tenga representantes de trabajadores y se llegue a un acuerdo con ellos; otro en el que la empresa también tenga representantes de trabajadores y no se llegue a acuerdo, que en este caso se implantará igualmente el plan de igualdad; y por último surge otra vez la problemática de aquellas empresas de pequeña extensión (PYMES), donde no hay representación de trabajadores y, por lo tanto, el empresario toma la decisión de manera unilateral¹⁰³, pero siempre tras haber hecho un período de consultas, lo que provoca vaciar de contenido el deber de negociar¹⁰⁴.

De modo que, independientemente de qué procedimiento se utilice o de qué forma se tome la decisión, se podrá implantar un plan de igualdad en virtud de respaldar la igualdad efectiva de género.

El problema es que las empresas no ven las ventajas de implantarlo de manera voluntaria, por ello las administraciones se han visto en la necesidad de diseñar actuaciones que se lo muestren. Ejemplos de ellas son: forma parte de los planes necesarios para el éxito empresarial, la igualdad de oportunidades significa atracción y retención del talento, la igualdad de oportunidades contribuye a la reducción del estrés, la rotación de personal y el absentismo, forma parte de los valores de las empresas socialmente responsables, la igualdad de oportunidades significa eficacia, etc.¹⁰⁵

Para concluir, el RD 6/2019 añade tres nuevos apartados al artículo 46 que implican la creación de un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas donde las empresas que desarrollen uno deben inscribirse sin excepciones, con el fin de asegurar el cumplimiento de la ley.

El RD 901/2020 también incide en este punto, añadiendo la particularidad de que las empresas no obligadas a desarrollar un plan de igualdad podrán depositar de forma voluntaria las medidas tomadas, tanto si son acordadas o no, las cuales se hayan acordado

¹⁰³ FABREGAT MONFORT, G., *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*, Albacete, Bomarzo, 2019, pág. 34.

¹⁰⁴ POQUET CATALÁ, R., Doctrina judicial en torno a la elaboración y negociación del plan de igualdad, pág. 5.

¹⁰⁵ BERBEL SÁNCHEZ, S., *La Administración pública en el fomento y control de la igualdad a las empresas*, Dykinson, 2013, pág. 204.

para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, el protocolo de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a menos que opten por implantar un plan de igualdad voluntario que entonces tendrán que inscribirlo de manera obligatoria.

Además, esta nueva normativa añade la estructuración de los planes de igualdad futuros que es la siguiente:

“a) Determinación de las partes que los conciernen, b) Ámbito personal, territorial y temporal, c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.5 de este Real Decreto, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo, así como los resultados de la Auditoría retributiva en los términos establecidos reglamentariamente, salvo en el caso de planes de igualdad que hayan sido elaborados con carácter voluntario, en cuyo caso la auditoría retributiva será también voluntaria, d) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos, e) Definición de medidas concretas y prioridades, f) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos, g) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad, h) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, i) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación”¹⁰⁶.

Como último apunte, es preciso destacar que la obligación que tienen las empresas de más de 50 trabajadores de implantar un plan de igualdad, lo harán de forma progresiva. Según la Disposición transitoria decima segunda del RD 6/2019 las empresas con plantilla entre 150 y 250 trabajadores contaran con el periodo de un año para la aprobación del plan. Las empresas con plantilla entre 100 y 150, dispondrán de dos años y las empresas de 50 a 100 trabajadores, contarán con el plazo de 3 años. Por tanto, en marzo de 2022 todas las empresas con 50 o más trabajadores deberán contar con un plan de igualdad en su empresa.

¹⁰⁶ Acuerdo entre el ministerio de trabajo y economía social, el ministerio de igualdad y los sindicatos CC. OO y UGT para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres.

3.4 La implementación del plan de igualdad en la empresa

3.4.1 La negociación colectiva del plan de igualdad

Referencias a la negociación colectiva ya encontramos en el art. 85 del ET cuando establece que, “*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 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo*”¹⁰⁷, todo esto sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos. En este sentido el art. 43 de la LOIEMH establece a su vez que “*mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres*”¹⁰⁸.

Pero tras la LO 3/2007, de 22 de marzo, y su reforma con el RD-ley 6/2019 se produce uno de los más importantes cambios referido al deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores, provocando la modificación de varios artículos del Estatuto de los Trabajadores y en concreto el 85.2¹⁰⁹.

Primeramente, hay que destacar que para aquellas empresas que estén obligadas a implantar un plan de igualdad, el legislador señala como nivel adecuado para el desarrollo de él, el empresarial. Dicho desarrollo está integrado en el marco de los convenios colectivos y además sigue las pautas que se muestran en el Título III del Estatuto de trabajadores¹¹⁰. Por tanto, si existe un convenio colectivo de empresa, la negociación del plan se formalizará en el marco de dicho convenio¹¹¹.

¹⁰⁷ Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰⁸ Artículo 43 de la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹⁰⁹ Artículo 85.2 ET: “A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

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 convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos 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

¹¹⁰ El Título III del ET “de la negociación y los convenios colectivos”, expone que de entre todas estas posibilidades es preferible para regular un plan de igualdad el convenio empresa y se limita la negociación específica del art. 85.2 ET.

¹¹¹ La STC de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Cantabria 17 marzo 2009 (rollo 105/2009), dictando que se puede anular por ilegalidad el convenio colectivo que no contiene Plan de igualdad. y,

Por otro lado, si no existe convenio colectivo de empresa, se utilizará el de ámbito superior a la empresa, en este caso, el plan se negociará en la empresa, pero siempre siguiendo las condiciones que establezca el convenio de ámbito superior a través de las reglas de complementariedad¹¹².

Estas reglas de complementariedad se basan en que el convenio de ámbito superior establece las reglas generales de la materia de planes de igualdad, pero a su vez en la empresa se concretaran esas reglas según las necesidades de ella¹¹³.

Estos problemas de complementariedad se han resuelto sorteándolos, es decir, limitando la función de las partes negociadoras del plan. Pero esto no ha servido para que los convenios aborden de forma trasversal todos los contenidos en materia de igualdad, sino que ha dado lugar a la existencia de materias estandarizadas para todos los convenios colectivos. Por tanto, la crítica principal de los planes de igualdad en esta materia es que solo recogen procedimientos y objetivos, no obligaciones¹¹⁴.

En resumen, el plan de igualdad se deberá negociar cuando la empresa cuente con más de 50 trabajadores, también deberá hacerlo “*cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo*”¹¹⁵, o también “*cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan*”¹¹⁶. En esta última posibilidad, el empresario deberá negociar el plan igualmente con los representantes de los trabajadores.

Por lo cual, el periodo se inicia en función del convenio aplicable a la empresa, si tiene su propio convenio hay que esperar a que se negocie el siguiente; si está afectada por uno de ámbito superior, éste lo dirá y si es una sanción para el empresario, lo pactara dicho empresario con la Administración pública¹¹⁷. En este caso, si existiera dos más

además, determina que existe un deber legal de incluir el PI en la negociación, pero afirma que el que haya o no finalmente PI dependerá de que se consiga o no el acuerdo. La obligación de negociar no se identifica con la obligación de alcanzar un acuerdo.

¹¹² ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., La formalización de los planes de igualdad en la negociación colectiva, pág. 2.

¹¹³ CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad y la negociación colectiva”, Derecho español, pág. 41.

¹¹⁴ CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, *Revista derecho social y empresa, reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres*, número 12, 2020, pág. 11.

¹¹⁵ Art. 45.3 LO 3/2007, de 22 de marzo.

¹¹⁶ Artículo 45.4 LO 3/2007

¹¹⁷ SERRANO GARCÍA, JM., *Participación de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete, Bomarzo, 2007, pág. 173.

convenios que regulen la empresa donde se va a desarrollar el plan, tendría que producirse una coordinación entre ambos.

Cabe destacar que el plan de igualdad no solo se adopta dentro del convenio colectivo, sino que casi siempre se hace en forma de Acuerdo ad hoc a nivel de empresa. En cualquiera de los dos casos, tienen la misma eficacia jurídica¹¹⁸.

Después de todo lo expuesto, habría que poner en duda si los convenios han dado respuesta al art. 85.3 ET que fue modificado por la LOIEMH exponiendo “*sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, 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*”¹¹⁹.

El primer problema que se observa es que los planes aprobados que no tienen representación legal no tienen la obligación de ser registrados, del mismo modo pasa con aquellos planes que se prueban como alternativa a una sanción, dando lugar a un registro de planes no objetivo.

En segundo lugar, la existencia de convenios que requieran la aplicación de un plan de igualdad, pero no indican un tiempo estimado para hacerlo.

Y como tercer problema, la ralentización de la negociación colectiva como consecuencia de la crisis económica, que ha supuesto que muchos de los planes de igualdad no han sido negociados con las representaciones legales, por lo tanto, no son registrados en el REGCON (Registro de Convenios y acuerdos colectivos¹²⁰) provocando al igual que en los anteriores casos una difícil localización¹²¹.

¹¹⁸ FABREGAT MONFORT, G., “la negociación de los planes de igualdad en el convenio colectivo de empresa”,

¹¹⁹ Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

¹²⁰ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, REGCON: “es una aplicación que se crea para desarrollar lo previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores que regula el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo”.

¹²¹ NIETO ROJAS, P., “Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un dialogo insuficiente”, *Revista de información laboral*, nº10, 2020, pág. 13.

3.4.2 Diagnóstico previo y delimitación del objetivo

Esto puede dar lugar a numerosas lagunas ya que la LOIEMH no obliga a seguir unas reglas estrictas de procedimiento, solo obliga a la elaboración de un diagnóstico previo¹²². Dicho diagnóstico, es la primera fase para elaborar un plan de igualdad y la más importante ya que a través de él se observa si se cumple o no el principio de igualdad de oportunidades y de trato dentro de la empresa. Una vez iniciado esta parte del procedimiento, éste se deberá entregar a la Autoridad Laboral para notificar el inicio de las negociaciones.

Así pues, el plan de igualdad se iniciaría con este paso previo que como describe el art. 46.1 LOI¹²³ consiste en analizar la situación de desigualdad de género en la empresa, su organización y su plantilla y, a partir de este punto, observar en qué ámbitos se necesita actuar y cuáles son los objetivos que alcanzar para lograr una igualdad de género dentro de la empresa.

Sucede que después de la reforma de la ley del RD-ley, en el art. 46.2 LOI¹²⁴, se insiste en que en este paso previo no exista tal libertad y se fijen unos contenidos mínimos de obligatorio cumplimiento, tras haber sido negociados con los representantes de los

¹²² SERRANO GARCÍA, JM., *Participación de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete, Bomarzo, 2007, pág. 169.

¹²³ Art. 46.1 LOI: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación...”

¹²⁴ El art. 46.2 LOI antes decía: “Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”, mientras que ahora dice: 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 enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

trabajadores. “el plan de igualdad no tiene un elenco de materias que deban ser abordadas en cuanto tal, pero sí tiene la obligatoriedad y ese elenco de materias de imperativo tratamiento de diagnóstico que evalúa la realidad sobre la que se va a negociar el plan”¹²⁵. En definitiva, la LOIEMH no determinaba cómo debía hacerse el diagnóstico, ni quienes debían hacerlo, pero con el RD-ley 6/2019 se han establecido unos puntos mínimos sobre contenido que se deben cumplir.

Algunos autores piensan que sería necesario una referencia a las modalidades de contratos para poder analizar cómo los contratos temporales e indefinidos o a tiempo parcial y a jornada completa afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres¹²⁶.

Esta fase previa, deberá tomar como base las conclusiones que se saquen de un análisis cuantitativo y cualitativo de todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que forman parte del plan de igualdad, para conocer detalladamente la situación de ambos sexos. Además de los contenidos del convenio colectivo vigente, las normas internas y los reglamentos o acuerdos de determinadas materias, que se apliquen en la empresa.

Con lo resultante de ello, se hará el diseño del plan de igualdad, implantando unos objetivos, que permitan su seguimiento y su evaluación y que se apliquen a toda la empresa, aunque ésta tenga varios centros de trabajo¹²⁷. En estas últimas que tienen varios centros de trabajo, los tribunales españoles han declarado que es inadmisible que el Plan de Igualdad se negocie mediante acuerdos con eficacia limitada y que siempre debe incluir a la totalidad de la plantilla de la empresa¹²⁸.

Ahora bien, esto conlleva a la prohibición de que lo haga la empresa de manera unilateral, debido a que no sería objetivo, por no tenerse en cuenta la opinión de los trabajadores que son los verdaderos afectados por las desigualdades en su puesto de trabajo. No obstante, no significa que las partes no puedan acordar atribuir esa facultad

¹²⁵ FABREGAT MONFORT, G., “La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo”, Albacete, Bomarzo S.L, 2019, pág. 48-49.

¹²⁶ CABEZA PEREIRO, J., “Los planes de igualdad: balance y cambios normativos”, *Revista derecho social y empresa, reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres*, número 12, 2020, pág. 16.

¹²⁷ Art. 46.2 LOI.

¹²⁸ STC de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 26 mayo 2011 (autos 84/2011)

directamente al empresario, por ejemplo, el convenio colectivo de la Industria Química BOE 29 de agosto de 2007¹²⁹, el cual da esa capacidad al empresario.

“Algunos convenios colectivos sectoriales incluyen ya reglas concretas sobre los planes de igualdad. Ciertas cláusulas se detienen en los contenidos del diagnóstico de situación, con interesantes datos desagregados por sexos en temas como distribución de plantilla por edad, antigüedad, jerarquía, tipo de contratos, jornada, protección a la maternidad, absentismo...”¹³⁰ Se formulan objetivos de alcance de combate contra la segregación, promoción profesional y acceso a puestos de jerarquía por las mujeres, corrección de diferencias salariales, mayor acceso a la formación, mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral¹³¹. Se plantean recomendaciones de que las empresas elaboren planes de igualdad cuando superen el umbral de 100 personas en plantilla¹³². Se incorporan reglas generales sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y se enuncian los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género¹³³. Se enuncia expresamente la exigencia de no incurrir en interpretaciones o aplicaciones del convenio que impliquen discriminaciones directas o indirectas¹³⁴.

Las partes que pueden realizar esta fase según el Instituto de la Mujer de España son: la alta dirección, el equipo directivo, el comité permanente de igualdad, la plantilla y la

¹²⁹ Art. 102 del CC de Industria Química, 29 agosto 2007: “*Las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.*

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.”

Art. 104 del mismo: “*Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.”*

¹³⁰ Art. 102 del XV CC de la industria química y cláusula adicional primera del CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 31 agosto 2007).

¹³¹ Art. 103 del XV CC de la industria química.

¹³² Art. 81 del CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares.

¹³³ Arts. 82 y 83 del CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares.

¹³⁴ Art. 46 del XXI CC de banca. BOE de 16 agosto 2007.

representación sindical¹³⁵. Cabe dejar clara la idea de que “*no solo se trata de detectar la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo sino también de descubrir cuáles son sus consecuencias para la gestión de recursos humanos. En definitiva, se debe averiguar cuáles son las causas de la discriminación, en qué sentido afectan y en qué grado repercuten sobre la plantilla*”¹³⁶.

Uno de los aspectos novedosos que añade el actual RD 901/2020 en esta fase del procedimiento, es determinar los sujetos legitimados para negociar los planes de igualdad y sus diagnósticos previos. Deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadores. La representación de estas últimas será: el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

Además, como consecuencia del escaso desarrollo de esta fase por la LOIEMH, el recién aprobado RD ve la necesidad de definir su alcance “*con carácter general el diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión*”¹³⁷, si el resultado del diagnóstico es idéntico en todos los centros de trabajo, estos podrán elaborar un plan común para todos.

3.4.3 Diseño de estrategias y prácticas

Tras haber analizado la situación de la empresa y haber detectado conductas o rasgos de discriminación, se pasa a la fase de elaboración del plan de igualdad también llamada fase de programación, la cual comienza con un proceso de negociación entre

¹³⁵ FUNDACIÓN MUJERES, Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, Madrid, Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), 2009, pág. 47.

¹³⁶ SERRANO GARCÍA, JM., *Participación de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete, Bomarzo, 2007, pág. 177.

¹³⁷ Acuerdo entre el ministerio de trabajo y economía social, el ministerio de igualdad y los sindicatos CC. OO y UGT para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres, pág. 19.

representantes de trabajadores y el empresario, que serán los encargados de detallar las medidas o estrategias en torno a las que va a desarrollarse el plan de igualdad.

Para alcanzar los objetivos cualitativos y cuantitativos marcados, habrá que programar dichas medidas en un calendario, especificando en cada una de ellas cuál es la situación de partida, el objetivo que se quiere conseguir, en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo y una previsión de los recursos necesarios para lograrlo.

Una vez diseñado el plan deberá ser ratificado por las partes en el proceso, se informará a toda la plantilla de la empresa y se pondrán en marcha determinadas actuaciones, para así, posteriormente pasar a su implantación.

3.4.4 Previsión de mecanismos de seguimiento y evaluación

Y, por último, se pasa al seguimiento y evaluación del plan de igualdad, cuyos objetivos son conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del proceso del Plan, reflexionar sobre la continuidad de las acciones e identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido¹³⁸.

Según el Instituto de la Mujer de España, “*la evaluación cuenta con 3 ejes: Evaluación de resultados: se mide el grado de cumplimiento del Plan y el grado de consecución de los objetivos marcados. En segundo lugar, evaluación de proceso: que mide el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas el grado de dificultad a la hora de llevar a cabo los objetivos, qué dificultades se han producido y cómo se han solucionado y los cambios que se han dado. 19 o Evaluación de impacto: se trata de medir el grado de consecución de la igualdad en la empresa, a través de los cambios en la cultura de la empresa y la reducción de los desequilibrios entre mujeres y hombres*”¹³⁹.

En este momento del procedimiento el RD 901/2020 añade que la duración máxima del plan será de cuatro años, que las medidas tomadas podrán modificarse en cualquier

¹³⁸ CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de derecho*, N° 25, 2007, pág. 363.

¹³⁹ Instituto de la Mujer, <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/convocatorias/2019/ConvSubvAyuPeqMedEmprPlaIgual2019.htm>

momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, corregir o dejar de aplicar alguna medida. De esa tarea deberá ocuparse un órgano concreto de vigilancia en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, además de contar con una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Deberá realizarse de forma periódica según lo que se estipule en un calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule a la comisión encargada del seguimiento del plan. Aun así, se realizará al menos una evaluación a mitad del procedimiento y otra al final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

A parte de estas revisiones, el actual RD 901/2020 establece unas situaciones específicas en las cuales los planes de igualdad deberán revisarse cuando concurra lo siguiente: sea inadecuado o insuficiente, cuando la empresa se fusione, haya absorción o transmisión, ante la modificación de la plantilla o incidencias que modifiquen la organización o cuando el juez condene a la empresa por la existencia de discriminación directa o indirecta.

En resumen, esta nueva normativa establece unas circunstancias determinadas en las que obligatoriamente deberá revisarse el plan de igualdad y a su vez, establece el deber de elaborar un calendario de actuaciones marcando unas revisiones periódicas.

3.4.5 Acción positiva

Por último, conviene aludir a la actual controversia sobre si caben medidas de acción positiva como estrategia en los planes de igualdad. El Art. 43 de la LOIEMH lo permite diciendo: *“mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”*. Pero no sirve con el mero hecho de incluirlas en el plan de igualdad, sino que, según algunos autores el que propone medidas de discriminación inversa le corresponde justificar la eficacia y eficiencia de estas medidas; la relevancia de los efectos sociales que se pretende lograr; que los derechos de los individuos no se vean afectados por medidas alternativas¹⁴⁰.

¹⁴⁰ ATIENZA, M., “Un comentario al caso Kalanke”, *Revista Doxa*, nº19, 1996, pág. 120.

Este mecanismo de acciones positivas tiene gran utilización en sectores donde la mujer sufre infrarrepresentación como es el sector de la construcción. Estas medidas tienen como principal propósito la igualdad entre sexos y que cuando haya un proceso de selección de candidatos y hay un hombre y una mujer con los mismos méritos y las mismas capacidades, esto es, con la misma validez para el puesto de trabajo, se aplique una acción positiva y se coja al sexo menos representado en esa empresa. Por regla general tiende a estar menos representada la mujer, aunque existen algunos sectores donde lo es el hombre. Por ejemplo, la industria conservera, donde se suele contratar a la mujer por la labor de limpiar el pescado, debido a que suelen tener las manos más pequeñas que los hombres y, por lo tanto, son más ágiles en la tarea. Algunos autores opinan que “*acogiendo una construcción elaborada por el Tribunal de Luxemburgo, las acciones positivas están enfocándose en la actualidad a favorecer al sexo menos representado y no necesariamente al femenino (aunque así suceda en la inmensa mayoría de supuestos)*”¹⁴¹.

Para concluir hay que destacar que pese a la libertad que existe en el procedimiento de estos planes de igualdad, éstos no se han concebido en la ley como un instrumento más débil que el convenio colectivo, sino como una figura específica dedicada a garantizar la igualdad. Y ante la imposibilidad de integrarlos en el marco de un convenio, que se negocien de manera independiente¹⁴².

4. EL DESARROLLO DE ACCIONES DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

4.1 Introducción. Hacia la igualdad en el ámbito científico y académico

Dentro del marco general expuesto, el ámbito de la educación y ciencia constituye un sector con un destacado interés en la materia. Aspectos como la segregación horizontal y vertical, la brecha salarial, los problemas de promoción y formación en el trabajo, su infrarrepresentación en los altos cargos o su alto porcentaje en trabajos temporales y

¹⁴¹ CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de derecho*, N° 25, 2007, pág. 349

¹⁴² SERRANO GARCÍA, JM., *Participación de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete, Bomarzo, 2007, pág. 170.

parciales, son problemas que se existen en todos los sectores de la sociedad, y también en este ámbito, donde presentan características propias.

Gracias a la LOIEMH y a las medidas adoptadas por la Unidad de Mujeres y Ciencia se han logrado avances importantes. Sin embargo, los datos actuales muestran cómo la desigualdad de género sigue estando presente en la realidad, como causa principalmente de su estructura tradicional.

Según datos del INE del total de alumnos matriculados en el sistema universitario en el curso 2019-2020, el 55,6% fueron mujeres¹⁴³. En este sentido, El Informe “Científica en Cifras” de 2018 muestra que a pesar de que la mitad de los matriculados son mujeres, a medida que ascienden a cursos superiores el número de mujeres va disminuyendo. Según el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades en 2017-2018, un 55,10% de mujeres cursaban grado y 1º y 2º ciclos, un 54,76% cursaron máster y un 49,76% doctorado¹⁴⁴. Esto, además, se puede observar al comparar la ratio de profesorado titular por cada cátedra, que es de 2.18 para los hombres mientras que para las mujeres es de 5.5. En consecuencia, se observa que las mujeres obtienen menos premios científicos y que no ocupan apenas cargos de gestión unipersonal. Es más, el cargo de rectora universitaria solo lo han ocupado 24 mujeres en España en toda la historia de la universidad¹⁴⁵.

Un instrumento que puede servir para mejorar la situación sería el desarrollo de un sistema estadístico que muestre datos detallados de las medidas tomadas para poder hacer un seguimiento de las mismas. Este seguimiento se realiza principalmente a través de tres órganos: la Unidad de Igualdad, la Unidad de Mujeres y Ciencia y del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación¹⁴⁶.

Incluso, los organismos públicos de investigación que dependen del Ministerio cuentan con unidades en materia de igualdad encargadas del seguimiento de los planes

¹⁴³

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

¹⁴⁴ UNIDAD DE IGUALDAD, GABINETE TÉCNICO DE LA SUBSECRETARÍA DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES, “Presencia de mujeres en la educación superior española”, https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/igualdad/ficheros/presencia_mujeres_educacion_superior_espanola.pdf

¹⁴⁵ PASTOR GOSÁLBEZ, I., ACOSTA SARMIENTO, A.; TORRES CORONAS, T., y CALVO MERINO, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XXI*, pág. 154.

¹⁴⁶<https://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnextoid=6111addcb004710VgnVCM1000001d04140aRCRD>

que desarrollan¹⁴⁷. Del mismo modo pasa en las universidades, las cuales cuentan con un organismo o unidad encargado de vigilar el buen funcionamiento y cumplimiento de los planes de igualdad. Concretamente, en la Universidad de Cantabria, la unidad encargada de esta función es el “Unidad de Igualdad” creada con el objetivo de asesorar y coordinar las estructuras universitarias e impulsar medidas que incorporen la igualdad y la responsabilidad social en todas las políticas que rigen la universidad¹⁴⁸.

Entre otras medidas para fomentar la igualdad de trato, las universidades van a utilizar los planes de igualdad. De este modo, el 85% de las universidades públicas cuentan con un I Plan de Igualdad¹⁴⁹, aunque en ocasiones resultan insuficientes debido principalmente a que no contemplan un sistema para garantizar su cumplimiento y obtención de resultados. Con el añadido de que muchas de ellas tienen caducado su plan de igualdad y no lo renuevan¹⁵⁰, mientras que otras ya cuentan con un II o III Plan de Igualdad con el que se intenta un acercamiento al fondo del asunto. Dentro de estas, aparece la Universidad de Cantabria con una posición octava en el ranking de igualdad de género de universidades públicas¹⁵¹, por debajo de la Politécnica de Catalunya, Politécnica de Valencia, Lleida, Politécnica de Madrid, Valladolid, Rey Juan Carlos y Barcelona.

Algunos autores opinan que solo con la implantación de un plan de igualdad no es suficiente, se necesita el desarrollo de la denominada “coeducación”, definida como el “sistema de corrección de las desigualdades que se producen por razón de sexo”¹⁵², en la que el docente debe actuar como el transmisor de un aprendizaje sin ningún rasgo de estereotipos discriminatorios y adoptando un rol central en este modelo coeducativo¹⁵³. Sin embargo, el Instituto de la Mujer expone que no es tan efectivo como parece ya que

¹⁴⁷ MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN
<https://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnextoid=6111adddc004710VgnVCM1000001d04140aRCRD>

¹⁴⁸ UNIVERSIDAD DE CANTABRIA, CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL
<https://web.unican.es/unidades/igualdad/presentacion>

¹⁴⁹ PASTOR GOSÁLBEZ, I., ACOSTA SARMIENTO, A.; TORRES CORONAS, T., y CALVO MERINO, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XXI*, pág. 157.

¹⁵⁰ https://www.eldiario.es/andalucia/mi-plan-es-la-igualdad/universidades-publicas-igualdad-plan-de-igualdad_132_1864329.html

¹⁵¹<https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/igualdadUniversidades.pdf>

¹⁵² SUBIRATS, M., *La coeducación*. Ministerio de Educación, 1990, pág. 15.

los profesores opinan que no es necesario actuar en los centros educativos ya que consideran que no existe dicha desigualdad entre sexos¹⁵⁴.

4.2 La institucionalización de políticas de igualdad en las universidades españolas

El seguimiento de las medidas tomadas en materia de igualdad en el sistema I+D+i en España se realiza a través de determinadas unidades, principalmente, la Unidad de Igualdad, la Unidad de Mujeres y Ciencia y del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación.

La unidad de Mujeres y Ciencia en concreto es la encargada de que todas las medidas adoptadas se proyecten de manera transversal en el ámbito científico, en el tecnológico y en el de innovación, además de garantizar la perspectiva de género en las políticas de estos ámbitos que afecten a la igualdad de género. Para ello promueve distintas medidas como la eliminación de sesgos y barreras para lograr la presencia equilibrada de ambos sexos en el sistema de la ciencia; la integración del análisis sexo/género en todos los programas de investigación científica y en el contenido de los desarrollos tecnológicos y la innovación¹⁵⁵.

Por otro lado, se crea el Observatorio Mujeres, Ciencia e innovación constituido el 10 de enero de 2019 por el RD 1401/2018 de 23 de diciembre, con el objetivo de analizar, seguir y medir el impacto de la situación de las mujeres en los ámbitos anteriormente mencionados. Concretamente se encarga de analizar la igualdad de oportunidades en el ámbito I+D+i, recibir información sobre las medidas realizadas por los agentes en el sistema I+D+i, se encarga del seguimiento de las actuaciones del Ministerio de ciencia, conoce los planes de igualdad de los Organismos Públicos de Investigación, evalúa la situación de las mujeres en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, formula recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar la situación de las mujeres en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, etc.”¹⁵⁶

¹⁵⁴ RED2RED CONSULTORES S.L. INSTITUTO DE LA MUJER, Guía de coeducación, Síntesis sobre la educación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, observatorio 9, pág. 17.

¹⁵⁵ MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN, Unidad de Mujeres y Ciencia, https://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgn_extoid=92d6894e42204710VgnVCM1000001d04140aRCRD

¹⁵⁶ MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN, Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación

La tercera unidad llamada “Unidad de Igualdad” se regula en el artículo 77 de la LOIEMH y en el artículo 3.2 del RD 259/2019 de 12 de abril con la finalidad de recabar información estadística elaborada por los órganos del Ministerio, desarrollar proyectos para promover la igualdad de género, velar por el cumplimiento de esta ley, dirigir la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad de la Administración General del Estado, etc.

Por su parte, las universidades cuentan con su propia estructura. La Universidad de Cantabria (UC) en concreto cuenta con una “Unidad de Igualdad”, la cual fue creada en 2010 para impulsar medidas que integraran la igualdad de género en todas las políticas que rigen la universidad. Y se encarga además de la realización de informes de seguimiento tras la adopción de un plan de igualdad.

Por otro lado, la UC cuenta con una Comisión Transversal de Igualdad, constituida por mujeres y hombres en representación de todos los estamentos de la institución académica, cuya función principal en este caso, es la de asesorar y reflexionar sobre temas de género, además de la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad de la universidad¹⁵⁷.

4.3 Implementación de acciones de igualdad. Especial referencia a los planes de igualdad en la universidad

En las últimas décadas las universidades españolas han desarrollado importantes medidas para favorecer la igualdad, con especial mención a los planes de igualdad, que han servido para mejorar progresivamente la situación de las mujeres en la academia y en la ciencia¹⁵⁸.

Un buen ejemplo es la Universidad de Cantabria, que ha desarrollado un plan de igualdad sobre la base de la LOIEMH y la LO 4/2007 de universidades, con el objetivo de eliminar cualquier conducta discriminatoria y lograr un entorno educativo igualitario.

¹⁵⁷ <https://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnextoid=92d6894e42204710VgnVCM1000001d04140aRCRD>

¹⁵⁸ UNIVERSIDAD DE CANTABRIA, COMISIÓN TRANSVERSAL DE IGUALDAD, <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/comision-transversal-de-igualdad>

¹⁵⁸ PASTOR GOSÁLBEZ, I., ACOSTA SARMIENTO, A.; TORRES CORONAS, T., y CALVO MERINO, M. (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. Educación XX1, pág. 164.

Con anterioridad a su 1 Plan de Igualdad, se constituyeron varios organismos para intentar hacer efectiva la igualdad entre el hombre y la mujer, en marzo de 2008, la Comisión Transversal de Igualdad (CTI) constituida por mujeres y hombres en representación de todos los estamentos de la institución académica¹⁵⁹ con la función de asesorar en determinadas situaciones para lograr la igualdad de género en la universidad. Más tarde, el 29 de junio de 2010, se creó la Unidad de Igualdad, cuya función principal es “*impulsar medidas que incorporen los valores de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todas las políticas de la UC y velar por su cumplimiento*”¹⁶⁰.

De la redacción del 1 Plan de Igualdad de 2009 se encargó el Consejo de Gobierno de la UC, que se apoyó en la legislación española y europea y en una empresa consultora especializada en el diagnóstico de situación de la universidad. El objetivo principal de este plan era formar “*un punto de inflexión que nos llevara a una sociedad más justa y adaptada a las necesidades y valores del siglo XXI, al tiempo que sirviera como referencia para los agentes económicos, sociales y políticos de Cantabria*”¹⁶¹.

Esta comisión ha elaborado un informe con 10 ámbitos esenciales que recogen todas las necesidades de la UC en materia de igualdad. Tras haber examinado dicho informe, se puede observar como la universidad tiene bastantes obstáculos que, aunque no sean muy visibles, estimulan la existencia de desigualdad de género. Gracias a este informe y tras haber hecho la fase de diagnóstico, la comisión junto con la empresa especializada ha podido detectar las acciones necesarias para poder alcanzar la igualdad plena.

En su ámbito 1 sobre “Política de Igualdad de Oportunidades” no expone los problemas en concreto, sino que expone la necesidad de crear una Unidad de la Igualdad que ya fue creada en 2010, cuya principal función es la de “*impulsar medidas que incorporen los valores de igualdad entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas de la UC y velar por su cumplimiento*”¹⁶² y de redactar un Plan de Igualdad integral, no solo basado en la conciliación. Hasta el momento ya existe la Comisión Transversal de Igualdad de 2008 y un presupuesto para elaborar e implantar el Plan de Igualdad.

¹⁵⁹ <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/comision-transversal-de-igualdad>

¹⁶⁰ <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/unidad-de-igualdad>

¹⁶¹ <https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/unidad-de-igualdad>

¹⁶² 1 Informe de seguimiento 2010, <https://web.unican.es/unidades/igualdad/Documents/I%20Informe%20de%20seguimiento%202010.pdf>

A diferencia del anterior, el ámbito 2 “Igualdad como elemento de responsabilidad social”, describe la existencia de formación en materia de género: Plan de desarrollo de habilidades, valores y competencias transversales. Y además participa en campañas para promover la igualdad.

En el ámbito 3 sobre “comunicación, imagen y lenguaje” se observa la ausencia de lenguaje neutro tanto en la documentación escrita, como en la comunicación oral, por ello la UC quiere formar a toda la comunidad universitaria en la utilización de un lenguaje no sexista para anular la imagen masculinizada que tiene. Algo positivo es que esta imagen masculinizada no se debe a que exista desigualdad en la fase de reclutamiento, selección, promoción y desarrollo personal (según el informe *“no hay diferencias significativas entre presentados y plazas adjudicadas”* ámbito 5) sino a que los altos cargos estén ocupados en mayor medida por hombres, lo que posiblemente es debido a que la mayor parte del profesorado tiene edad avanzada. Lo que quiero manifestar es que hace años el hombre tenía más posibilidades de estudiar y de desarrollar una carrera profesional que la mujer y que por ello esto se ha ido alargando en el tiempo y el profesorado en general cuenta con más profesores hombres que mujeres. Pero es una circunstancia que está cambiando, al menos en la mayoría de las áreas.

Se observa también en este informe que las retribuciones son mayores en los hombres que en las mujeres, y esto es debido a lo mencionado anteriormente sobre la antigüedad, que por cada trienio hay un plus en sus salarios y que, además, al ocupar los hombres los altos cargos optan a tener una remuneración más elevada (ámbito 6).

Algo que ha requerido más esfuerzo por parte de la universidad es lo que recoge el ámbito 9, sobre la “conciliación de la vida familiar y laboral”, que hasta el RD-ley 6/2019 de 1 de marzo había una notoria diferencia entre el permiso de maternidad y el permiso de paternidad. La mujer sufría una discriminación indirecta, por el simple hecho de que se le atribuye socialmente las tareas domésticas y de cuidado de hijos, lo que conlleva a que haga uso del permiso de maternidad y a que el empresario tenga que contratar a otra persona bajo un contrato de interinidad provocándole gastos excepcionales.

A lo largo de una década, estos informes han ido detallando la información sobre los desarrollos de los planes de igualdad y el contexto normativo ha ido añadiendo conceptos que han hecho necesario la redacción del II Plan de Igualdad, cuya principal política se rige por dos medidas fundamentales: “*Medidas para conciliar la vida laboral y familiar*

para los trabajadores de la UC” y “*Desarrollo integral de un Plan de Igualdad para la universidad de Cantabria*”. La primera de ellas con gran importancia, ya que son las mujeres las que en la actualidad hacen uso del permiso de maternidad antes que el hombre, o las que dejan de lado completamente su carrera profesional. Pero centrándome en la segunda medida que tiene más nexo o correlación con el tema que quiero desarrollar, la Comisión Transversal y la Unidad de Igualdad, son las encargadas cada año de elaborar un análisis exhaustivo de las necesidades prácticas de la UC¹⁶³.

Un asunto crucial que hay que acentuar de este II Plan de Igualdad, es que, a parte del desarrollo de las medidas o iniciativas, este cuenta con unos puntos introductorios en los cuales se muestra el estado actual de la UC, el encuadre europeo, nacional y autonómico y los antecedentes hasta el momento, algo sustancial para facilitar la comprensión al nuevo lector o a cualquier persona interesada en esta materia.

En cuanto al desarrollo, intenta abarcar más medidas que el anterior y está organizado más minuciosamente para llegar al fondo del asunto. Tiene marcados una serie de objetivos, de los cuales cada uno de ellos cuenta con una línea de acción, es decir, la tarea principal a realizar para que sea efectiva esa medida, y así misma se divide en varias acciones más precisas. Finalmente se expone la necesidad a la que responde y el órgano encargado de su seguimiento y adecuado cumplimiento.

Del mismo modo, aborda necesidades en lo referente a la adaptación del desarrollo de la carrera profesional a las necesidades del cuidado de hijos, la UC en sus informes anuales muestra como muchas de las iniciativas no se llegaron a desarrollar y, por consiguiente, sigue habiendo más número de mujeres que tienen dificultades compaginar su carrera profesional con el cuidado de sus hijos.

Sin duda un gran avance ha supuesto el “Plan Concilia” donde se han implantado medidas muy beneficiosas para la mujer como flexibilización de horarios, excedencias, permisos para el cuidado de hijos, reducción de jornada, derecho a asistir a los cursos de formación durante permisos o excedencias, etc. Sin embargo, las algunas dificultades persisten. Probablemente una de las principales causas es el sistema de promoción en la universidad pública, donde la media de edad para convertirse en profesor titular es de 37

¹⁶³<https://web.unican.es/unidades/igualdad/SiteAssets/igualdad/plan-de-igualdad/Plan%20de%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres%20de%20la%20UC.pdf>

años¹⁶⁴, coincidiendo las principales etapas de promoción con la edad a la que se tienen hijos. Así, algunos autores señalan que los hombres presentan la probabilidad de 2,5 veces más de promocionar que una mujer de titular a catedrático, aunque ambos tengan características similares¹⁶⁵.

Respecto al acoso y actitudes sexistas pasa parecido, la realización de un protocolo de actuación para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género, el desarrollo de acciones sancionadores para casos de acoso etc. son ideas muy buenas y que ayudan a acercarse al problema, pero según los informes de seguimiento no se han producido ninguna activación de protocolo.

Por otro lado, en cuanto al equilibrio de representación de mujeres y hombre en cargos de dirección y en órganos de gobierno, el informe anual de 2019 sobre el plan de igualdad expone que se han propuesto varias actividades para poner fin a este problema. La revista interuniversitaria de formación del profesorado ha hecho un estudio sobre este concepto, en el que se han tomado como ejemplo a 2.774 docentes, de los cuales 2022 fueron profesoras, 430 directoras y 322 directores y han llegado a la conclusión de que no solo la maternidad es la que interpone la barrera en el acceso a los cargos directivos, sino la falta de corresponsabilidad del resto de miembros de la familia en el cuidado del hogar¹⁶⁶.

En su mayoría, a nivel nacional todas las universidades ya cuentan con un segundo plan de igualdad como es la UC, aunque hay otras vecinas como es la universidad del país vasco, que ya en 2019 redactaron el III Plan de Igualdad vigente hasta 2022.

En relación a las acciones incorporadas, hay un gran nexo entre las de ambas universidades, representación paritaria en los cargos de gobierno, promover la participación de las mujeres en la investigación, contar con acciones de prevención ante situaciones de acoso o violencia de género... es decir, ambas responden a lo recogido en la LO 2/2007 de 12 de abril, aunque el plan de la UC cuenta con una redacción más detallada y desarrollada, donde se indican las acciones a tomar, la necesidad a la que

¹⁶⁴https://elpais.com/diario/2006/06/20/sociedad/1150754405_850215.html#:~:text=La%20edad%20medi a%20en%20que,es%20la%20universidad%2C%20m%C3%A1s%20facilidad.

¹⁶⁵ SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I., DE LA RICA GOIRICELAYA, S., DOLADO LOBREGAD, JJ., Libro Blanco: situación de las mujeres en la ciencia española, Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011

¹⁶⁶ GUTIÉRREZ DÍEZ, E., TERRÓN BAÑUELOS, E. y ANGUITA MARTÍNEZ, R.: "Percepción de las mujeres sobre "el techo de cristal" en educación" Revista interuniversitaria de formación del profesorado 64, 2009, pág.6.

responden y el órgano encargado de esa labor. A diferencia de la UPV donde solo se elabora un listado de acciones necesarias.

El Plan de Igualdad de la UC se redactó solo un año después de la publicación de la ley, mientras que otras universidades como la de Castilla la Mancha actualmente siguen sin tener ningún plan de igualdad. La UCLM dispone de protocolos frente al acoso, pero no cuenta un plan de igualdad en el que se haya analizado la situación de la universidad y redactado unas acciones o medidas a tomar para intentar poner solución a las diversas desigualdades.

5. CONCLUSIONES

La desigualdad de género es una realidad existente en todas las esferas y ámbitos de la sociedad, principalmente en el laboral donde la mujer sufre infrarrepresentación en determinados sectores, dificultad para la promoción a puestos más altos, discriminación salarial, ocupación de puestos temporales, etc.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres supuso supuesto un antes y un después, principalmente por su “medida estrella” de planes de igualdad. Una herramienta necesaria para avanzar en la eliminación de todo tipo de discriminación y proyectar el principio de igualdad en todas las áreas de la sociedad. Sin embargo, en algunos aspectos no ha logrado la eficacia pretendida.

En consecuencia, se aprobó el RD-1 6/2019 con el objetivo de hacer efectiva la igualdad, añadiendo cambios significativos como la obligatoriedad de implantar un plan de igualdad aquellas empresas con más de 50 trabajadores, lo cual ha supuesto un cambio muy importante ya que eran las principales olvidadas en esta materia; la obligación de desarrollar un registro salarial; un registro para los planes de igualdad con carácter obligatorio, etc. Es una normativa que ha optado más por un plan que cambie el modelo de las relaciones laborales, que por acabar con la discriminación. Sin dejar de lado el problema de que en ocasiones regula materias que deberían pertenecer a normas de menor rango, como sucede en aquellos casos en los que la empresa no cuenta con representantes de los trabajadores.

Tras la insuficiencia del marco normativo de los planes de igualdad de estas leyes, el consejo de ministros ha aprobado el pasado 13 de octubre el RD 901/2020 que incide de forma más detallada en las materias que provocan controversias en la práctica, como el desarrollo reglamentario del diagnóstico previo al plan, sus contenidos, las materias,

los registros salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, su constitución y sus características. Esto no garantiza que se vaya a alcanzar la igualdad efectiva en el ámbito laboral, pero si permitirá captar la existencia de discriminación para poder perseguirla.

Por su parte, las universidades españolas no quedan al margen de esta situación, cuentan con dificultad para promocionarse, diferencias salariales, dificultad para conciliar la vida familiar y laboral, etc. es por eso por lo que se aprueba la LO 4/2007 de 12 de abril y tras la que se crea la obligación de implantar planes de igualdad.

El principal problema en este ámbito podría ser el llamado “gráfico de tijera”, donde disminuye la presencia de la mujer en el ámbito científico a medida que sube la escala profesional. En los últimos años, el porcentaje de mujeres apenas ha aumentado en las escalas más altas mientras que se ha producido una notable disminución de las mujeres entre el personal investigador predoctoral y postdoctoral¹⁶⁷. Como solución, resulta esencial seguir avanzando en las medidas de conciliación que faciliten a mujeres y hombres avanzar en su carrera profesional en condiciones de igualdad.

Eso sin dejar de lado la necesidad de incidir en el sistema de educación¹⁶⁸, con la intención de enseñar desde edades tempranas a respetar y a entender la verdadera igualdad, de esta forma, no sería necesario la existencia de planes de igualdad en las universidades ni en ningún otro ámbito social.

A pesar de estos grandes avances en materia de igualdad, habrá que observar por tanto el efecto que tendrán estas reformas en la realidad. Dichos avances demuestran la voluntad por instaurar la igualdad en todos los ámbitos y sobre todo en uno tan importante como es la educación. Por ello, es necesario estar pendientes de mantener el apoyo institucional, fomentar la implicación de toda la comunidad universitaria y seguir trabajando en el seguimiento y control de estas medidas para garantizar la efectividad de las mismas y lograr la igualdad efectiva en el ámbito científico y académico.

¹⁶⁷ CSIC, 2016-2017, <https://11defbrero.org/mujer-y-ciencia/situacion-actual/>

¹⁶⁸ BONAL, X., Las actitudes del profesorado ante la coeducación: propuestas de intervención, Biblioteca de aula, nº114, 2008.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA CASTRO, A., PUERTO BECERRA Y DORIA, P., "Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social." *Pensamiento & gestión* 32, 2012.
- ALEMANY, M., "Las estrategias de la igualdad", *Revista de teoría y filosofía del derecho*, nº11, 1999.
- ALONSO CUERVO, I., BIENCINTO LÓPEZ, N., GÓMEZ TORRALBO, A., SOLIVA BERNARDO, M., "Los factores de desigualdad de género en el empleo: La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo", Unidad Administradora del Fondo Social Europeo Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales, 2006.
- APARICIO Y VALDÉS DE LA VEGA. "Sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas. Un análisis europeo comparado." *Cuadernos de Relaciones laborales*, nº 27.1, 2009.
- ASTELARRA, J., "Las políticas de igualdad de oportunidades en España: 1983-2000", Veinte años de políticas de igualdad, I. MORANT DEUSA, Ediciones Cátedra, Madrid, 2005.
- ATIENZA, M., "Un comentario al caso Kalanke", *Revista Doxa*, nº19, 1996.
- BALLARÍN, MP., GALLEGO, T., MARTÍNEZ, I., "Los estudios de las mujeres en las universidades españolas. 1975-1991." *Libro Blanco*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales–Instituto de la Mujer, 1995.
- BARBERÁ RIBERA, T., ESTELLÉS MIGUEL, S., DEMA PÉREZ, CM., "Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal"." *XIII Congreso de Ingeniería de Organización*, 2009.
- BERBEL SÁNCHEZ, S., "La Administración pública en el fomento y control de la igualdad a las empresas", Dykinson, 2013.
- BONAL, X., "Las actitudes del profesorado ante la coeducación: propuestas de intervención", Biblioteca de aula, nº114, 2008.
- BRAVO, MA., "La mujer en la historia", Vol. 128. Encuentro, 2010

- BRAVO SUESKUN, C., GÓMEZ, R., "Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad". Secretaría Confederal de la Mujer CCOO, Madrid, 2010.
- CABEZA PEREIRO, J., "Los planes de igualdad: balance y cambios normativos", *Revista derecho social y empresa, reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres*, número 12, 2020.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad", *Anales de derecho*, nº 25, 2007.
- COLOMER REVUELTA, C., PEIRÓ PÉREZ, R., "¿Techos de cristal y escaleras resbaladizas?: Desigualdades de género y estrategias de cambio en SESPAS." *Gaceta Sanitaria* 16.4, 2002.
- DELGADO RUIZ, J.: "Régimen sancionador de la Ley de Igualdad", en *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant lo Blanch, 2007.
- DÍAZ ÁLVAREZ- MALDONADO, P., "Sobre el incumplimiento parcial del Plan de Igualdad en El Cortes Inglés", *Revista Aranzadi Doctrinal num.2/2013 parte Jurisprudencia*. Sobre el incumplimiento parcial del Plan de Igualdad en El Cortes Inglés, 2013.
- DILLA CATALÁ, M.^a J., "Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva", *Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva (UGT)*, Instituto de la Mujer, 2013.
- ELÓSEGUI ITXASO, M., "Educar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres: la igualdad necesaria", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, nº. 20, 2009.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas" *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 8, 2007.
- FABREGAT MONFORT, G., "El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar". Los planes de igualdad como obligación empresarial. Editorial Bomarzo. Albacete, 2009.

- FABREGAT MONFORT, G., "La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo", Albacete, Bomarzo S.L, 2019.
- FUNDACIÓN MUJERES, "Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, Madrid, Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)", 2009.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., "La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una guía de síntesis para su aplicación en la empresa en materias laborales y de Seguridad Social", *Revista de Información Laboral*, nº 15, 2007.
- GÓMEZ GARCÍA, MN., "Las primeras universidades europeas: anotaciones sobre sus características diferenciadoras." *Cuestiones Pedagógicas*, 1986.
- GUTIÉRREZ DÍAZ, E., TERRÓN BAÑUELOS, E. y ANGUITA MARTÍNEZ, R.: "Percepción de las mujeres sobre "el techo de cristal" en educación" *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, nº64, 2009.
- IGAREDA GONZÁLEZ, N., "Conciliación y corresponsabilidad en los planes de igualdad en las empresas", Dykinson, Madrid, 2013.
- INSTITUTO DE LA MUJER: "Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea", 2014.
- LOUSADA AROCHENA, JF., "El principio de transversalidad: origen y significado", *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº91, 2007.
- LOUSADA AROCHENA, JF., "El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres", en AA. VV., *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de información Administrativa y Publicaciones, 2008.
- MENDOZA NAVAS, N., "Negociación colectiva y conflictividad: nuevos instrumentos y espacios para la participación de los trabajadores en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Revista de Relaciones Laborales*, nº 4, 2008.
- MERINO, SEVILLA, J., VENTUA FRANCH, A., "Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia a la participación política." *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº2, 2007.

MINISTERIO DE IGUALDAD, “Acuerdo entre el ministerio de trabajo y economía social, el ministerio de igualdad y los sindicatos CC. OO y UGT para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo entre mujeres y hombres, 2020.

MONTOYA MELGAR, A., “La LOI, una ley transversal”, en AA.VV., *Igualdad de mujeres y hombres, comentario a la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Navarra, Aranzadi SA, 2007.

MURCIA CLAVERÍA, A., "La función de los acuerdos de empresa subsidiarios." *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* 1, nº 7, 1996.

NIETO ROJAS, P., “Los planes de igualdad entre la ley y la negociación colectiva: un dialogo insuficiente”, *Revista de información laboral*, nº10, 2020.

OLMO GASCÓN, M., “El contenido de los planes de igualdad: guías y directrices prácticas”, *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, nº32, 2013.

OSBORNE, R., “Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad.” *Revista de sociología*, nº53, 1997.

PASTOR GOSÁLBEZ, I., ACOSTA SARMIENTO, A.; TORRES CORONAS, T., y CALVO MERINO, M., “Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro”, *Educación XXI*, 2020.

POQUET CATALÁ, R., “Doctrina judicial en torno a la elaboración y negociación del plan de igualdad”, *Revista de actualidad y relaciones laborales*, nº54, 2019.

RIVAS VALLEJO, MP., "Conciliación de la vida personal, familiar y laboral." Derecho de familia: procesos matrimoniales, convenio regulador, ejecución de sentencias, recursos, régimen tributario, familia y extranjería, parejas estables y otras vinculaciones personales y patrimoniales. Editorial Bosch, 2011.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., “la igualdad afectiva de mujeres y hombres y la ley orgánica 3/2007”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* 1, 2007.

RUMÍ, MARRUECOS ME., GONZÁLEZ MORENO MI., Y MACÍAS RUANO A. J., “La Responsabilidad Social de las empresas en materia de igualdad de género y su relación con el Trabajo Social.” *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global: aportaciones desde el Trabajo Social*. Universidad de La Rioja, 2016.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres”, BOE, 2018.

SANTA CRUZ AYO, I., “Beneficios y costes de los planes de igualdad”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº extra 2, 2007.

SERRANO GARCÍA, JM., “Participación de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres”, Albacete, Bomarzo, 2007.

SEVILLA MERINO, J., “Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia a la participación política”, *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, nº extra 2, 2007.

SOTO ARTEAGA, A., SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, M.I., PEDRAZA-RODRÍGUEZ J.A y MÁRQUEZ, J.A., 2020. “La implementación de planes de igualdad en las universidades españolas: análisis cualitativo comparado (QCA)”. *Revista Internacional de Sociología*, nº78, 2020.

VALIENTE FERNÁNDEZ, C., “El feminismo de Estado en España: el Instituto de la Mujer 1983-1994, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones”. Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, 1994.

RIVAS VALLEJO, MP., “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Derecho de familia: procesos matrimoniales, convenio regulador, ejecución de sentencias, recursos, régimen tributario, familia y extranjería, parejas estables y otras vinculaciones personales y patrimoniales”, Editorial Bosch, 2011.

WEBS

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE),

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1910/068/A00497-00498.pdf>

CALVET-PUIG, M.D., LUSA-GARCIA A., MARTÍNEZ COSTA C., PONS

PEREGORT O., TURA SOLVAS M.,

<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7604/calvet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CCOO,

http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/110/doc178181_Guia_practica_Como_hacer_un_plan_de_igualdad.pdf

COE,

<https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

CSIC, 2016-2017,

<https://11defbrero.org/mujer-y-ciencia/situacion-actual/>

DIRECCION GENERAL DE IGUALDAD Y MUJER DE CANTABRIA,

<http://mujerdecantabria.com/servicios/ayudas-y-subvenciones/>

EL DIARIO,

https://www.eldiario.es/cantabria/sociedad/conserveras-anchoa-cantabria-precariedad-desigualdad_1_2042117.html

https://www.eldiario.es/andalucia/mi-plan-es-la-igualdad/universidades-publicas-igualdad-plan-de-igualdad_132_1864329.html

https://www.eldiario.es/andalucia/mi-plan-es-la-igualdad/universidades-publicas-igualdad-plan-de-igualdad_132_1864329.html

https://www.eldiario.es/economia/empresas-deberan-igualdad-millones-trabajadores_1_1654667.html

EL PAÍS,

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/06/12/pyme/1560325990_842095.html

https://elpais.com/diario/2006/06/20/sociedad/1150754405_850215.html#:~:text=La%20edad%20media%20en%20que,es%20la%20universidad%2C%20m%C3%A1s%20facilidad.

EUROPA RL,

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres>

FUNDACIÓN MUJERES,

<http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/pdf/CUAD1horiz.pdf>

GOBIERNO DE ESPAÑA, MINISTERIO DE IGUALDAD,

<http://www.igualdadenlaempresa.es/>

<https://www.mpr.gob.es/prencom/notas/paginas/2019/010319-empleo.aspx>

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>

IBERLEY

<https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-acceso-empleo-62799>

<https://www.iberley.es/noticias/claves-futuro-reglamento-sobre-planes-igualdad-30338>

ILO,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142694.pdf

INE,

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

INSTITUTO DE LA MUJER,

<https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm>

<https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/convocatorias/2019/ConvSubvAyuPeqMedEmprPlaIgual2019.htm>

<https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/igualdadUniversidades.pdf>

LA HORA DIGITAL,

<https://lahoradigital.com/noticia/22336/igualdad/alsa-lanza-una-campana-para-fomentar-la-presencia-de-mujeres-conductoras-de-autobuses.html>

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN, Observatorio Mujeres, Ciencia e

Innovación,

<https://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnextoid=92d6894e42204710VgnVCM1000001d04140aRCRD>

RED2RED CONSULTORES S.L. INSTITUTO DE LA MUJER, “Guía de coeducación, Síntesis sobre la educación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, observatorio 9,

<https://es.slideshare.net/DacilMartin/guia-coeducacion-imujer>

UNIDAD DE IGUALDAD, GABINETE TÉCNICO DE LA SUBSECRETARÍA DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES, “Presencia de mujeres en la educación superior española”,

https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/igualdad/ficheros/presencia_mujeres_educacion_superior_espanola.pdf

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA (UC),

<https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/comision-transversal-de-igualdad>

<https://web.unican.es/unidades/igualdad/igualdad/unidad-de-igualdad>

<https://web.unican.es/unidades/igualdad/Documents/I%20Informe%20de%20seguimiento%202010.pdf>