

VISTO BUENO DEL O DE LA TUTOR/A DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

El/La Profesor/a Dulce María Cairós Barreto, como Tutor/a del Trabajo Fin de Máster titulado “La obligación empresarial en materia de elaboración y aplicación de un plan de igualdad”, realizado por Yaiza Guzmán Torreiro, informa favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

En cumplimiento de lo previsto en la Guía docente de la asignatura, se propone la calificación de 8,0 en atención a la profundidad del tema tratado, sistemática utilizada y consultas jurisprudenciales y bibliográficas realizadas.

En La Laguna, a 16 de marzo de 2020

Fdo.: Dulce Cairós

C/ Padre Herrera s/n
38207 La Laguna
Santa Cruz de Tenerife. España

T: 900 43 25 26

ull.es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
La autenticidad de este documento puede ser comprobada en la dirección: <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 2427395 Código de verificación: Ks0iiC8Q

Firmado por: Dulce María Cairós Barreto
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

Fecha: 16/03/2020 13:45:51

Máster en: Acceso a la Abogacía
Facultad de Derecho ULL
Ilustre Colegio Abogados SC Tenerife
Curso: Segundo
Convocatoria: Marzo

LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL EN MATERIA DE ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

The company obligation in the development and application of an Equality Plan

Realizado por la alumna Yaiza Guzmán Torreiro

Tutorizado por la Profesora Dulce María Cairós Barreto

Departamento: Derecho público y privado especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT
<p>The equality plan is one of the measures established in Organic Law 3/2007, of March 22, for the effective equality of women and men, and consists of an ordered set of measures, adopted after making a situation diagnosis, aimed at achieving equal treatment and opportunities between women and men in the company and eliminating discrimination based on sex.</p> <p>The purpose of this work is to carry out an analysis of the preparation and application of Equality Plans by companies, for which the main aspects of them will be studied, such as their concept and regulation, the obligation to negotiate and apply the Equality Plan, the way of elaboration and design, the minimum content that it must have, and the sanctions that would suppose for the employer not to attend to such obligations</p>
RESUMEN
<p>El plan de igualdad es una de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y consisten en 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.</p> <p>El presente Trabajo tiene como fin la realización de un análisis de la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad por parte de las empresas, para lo cual serán objeto de estudio los principales aspectos de los mismos, tales como su concepto y regulación, la obligación de negociar y aplicar el Plan de Igualdad, el modo de elaboración y diseño, el contenido mínimo que ha de tener, y las sanciones que supondría para el empresario no atender a tales obligaciones.</p>

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Antecedentes y planteamiento de la cuestión.....	4
2.1. Concepto de Plan de Igualdad.....	6
2.2. Obligación de adoptar medidas de extinción de discriminación laboral entre mujeres y hombres.....	7
3. Regulación jurídica.....	11
3.1. Tipo de obligación.....	12
3.2. Sujetos negociadores.....	15
3.3. Modo y adopción.....	17
4. Diseño del Plan de Igualdad.....	18
5. Contenido.....	22
6. Incumplimiento de la obligación.....	33
7. Conclusiones.....	36
8. Bibliografía.....	38

1. INTRODUCCIÓN.

El panorama laboral ha cambiado considerablemente en los últimos años, especialmente en lo relativo a igualdad entre mujeres y hombres, ya que cada vez existe más presencia femenina en el mercado laboral. Sin embargo, a pesar de que las mujeres han mejorado su nivel de formación en las últimas décadas, esto no se refleja en el ámbito laboral, ya que sigue existiendo cierta segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, puesto que existen sectores laborales en los que apenas hay representación femenina, además de la escasa presencia de mujeres en niveles organizativos superiores de las empresas, entre otras muchas materias en las que existe una clara desigualdad entre ambos géneros.

Una de las principales medidas que se creó para erradicar la discriminación existente en el ámbito laboral entre hombres y mujeres fueron los Planes de Igualdad. En el presente trabajo se va a analizar la justificación del origen de los mismos, así como su concepto, su regulación jurídica, el modo de aplicación y diseño que han de tener, su contenido mínimo, su aplicación y sistemas de protección y garantía del mismo, así como las sanciones a imponer en caso de desobedecer la obligación de elaborarlos y aplicarlos. El objetivo de este trabajo es familiarizar al lector con los Planes de Igualdad y hacerle entender su relevancia en la actualidad laboral.

2. ANTECEDENTES Y PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el ordenamiento jurídico hacía mención a la igualdad desde una perspectiva distinta. Concretamente en el ámbito laboral, tras una serie de reconocimientos de carácter general en contra de la discriminación, por ejemplo, en el artículo 4.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se reconocía la igualdad como un derecho básico, entre otros, se incidía más en la sanción a imponer en los casos en que se cometía una infracción una vez se daba el supuesto de discriminación, que en el acto previo a que se diera tal discriminación.

La aprobación de la LOIEMH supuso un avance en la búsqueda de igualdad en el ámbito laboral, intentando anticiparse a los hechos para así evitar la vulneración de este derecho, sin abandonar las sanciones para el caso de que el acto discriminatorio ya se hubiera producido, y como medida antidiscriminatoria más relevante, se crearon los planes de igualdad.

La necesidad de la elaboración de una ley cuyo principal objetivo fuese la lucha contra la desigualdad en el ámbito laboral se debía a que, incluso hoy en día, la situación de la mujer no está equiparada a la del hombre en el ámbito laboral. Las diversas estadísticas que se han realizado acerca de la relación entre mujer y mercado de trabajo ponen de manifiesto la existencia de una división sexual del trabajo, que se muestra desde una doble perspectiva, tanto vertical como horizontal.

Desde la perspectiva horizontal, existen ciertos sectores de trabajo que se presume que son masculinos y en los que apenas hay presencia de mujeres, mientras que otros sectores de trabajo se consideran femeninos.

En cuanto a la perspectiva vertical, existe una escasa presencia de mujeres en los puestos elevados del escalafón empresarial, lo que se conoce comúnmente como “techo de cristal”, que según la OIT se podría definir como “la existencia de obstáculos artificiales e invisibles, pero existentes, que siendo consecuencia de la tradición y prejuicios sociales dificultan e impiden que la mujer acceda a esos puestos de mayor responsabilidad”.

En consecuencia, se hace evidente la necesidad de que en nuestro ordenamiento jurídico existan medidas, como los planes de igualdad, cuyo objetivo sea lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.¹

¹ FABREGAT MONFORT, G. (2007). Los planes de igualdad como obligación empresarial. Albacete: Editorial Bomarzo (pp. 7-9).

2.1.- CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD

El **plan de igualdad** es una de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 46 proporciona un concepto del mismo, definiéndolo de la siguiente manera:

“1. 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.”²

Partiendo de esta definición, los planes tienen como fin establecer en las organizaciones empresariales la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexos pueda existir en una empresa, para lo cual se hace necesario definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Las empresas mediante la elaboración de un plan refuerzan su compromiso en la eliminación de la discriminación entre mujeres y de hombres y en la promoción de la igualdad, dentro del cumplimiento del principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos.

Los motivos para la **elaboración del plan coinciden con los principios de actuación en materia de igualdad**, como son:

a) La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo, tanto directas como indirectas.

b) La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOIEMH.

c) La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.

d) Prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.

e) Implantar un código de conducta que proteja a empleados y empresa.

f) Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

g) Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa.³

2.2.- OBLIGACIÓN DE ADOPTAR MEDIDAS DE EXTINCIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El artículo 45 de la LOIEMH, en su apartado primero, dispone lo siguiente: *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Una vez establecida esta obligación genérica de adoptar medidas que respeten y garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los siguientes párrafos del artículo 45 LOIEMH concretan dicha obligación en la elaboración de un plan de igualdad.

Hasta la entrada en vigor del RD 6/2019 las empresas obligadas a implantar planes de igualdad eran aquellas que contaban con más de 250 trabajadores según el art 45.2 de la LO 3/2007. A partir del día 1 de abril las empresas obligadas pasan a ser aquellas que cuentan con 50 o más trabajadores.⁴

³ Plan de Igualdad en la empresa. (2020, 21 enero). Recuperado 20 febrero, 2020, de <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-empresa-10191>.

⁴ UGT. (s.f.). RD 6/2019 modificación de la ley orgánica 3/2007 en planes de igualdad [Publicación en un foro]. Recuperado 22 febrero, 2020, de https://www.fespugt.es/images/sobre_planes_2019.pdf

El principal problema que existía en este sentido con la regulación anterior era que, según el Anuario de Estadísticas Laborales del año 2017, únicamente el 0,34% de las empresas inscritas en la Seguridad Social superaba el umbral establecido de 250 trabajadores, aunque ese porcentaje tenía empleado a un 38% de profesionales asalariados, tal y como se relaciona en las siguientes tablas:

EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL		
Empresas con asalariados	1.326.161	100%
Con menos de 10 empleados	1.148.456	86,60%
De 10 a 49 empleados	149.850	11,30%
De 50 a 249 empleados	23.357	1,76%
De 250 o más empleados	4.498	0,34%

TRABAJADORES SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA		
TAMAÑO DE LA EMPRESA	TRABAJADORES (en número)	TRABAJADORES (en porcentaje)
Con menos de 10	3.027.950	22.66%
De 10 a 49 empleados	2.891.509	21.64%
De 50 a 249 empleados	2.290.510	17.14%
De 250 o más empleados	5.154.459	38.57%
TOTAL	13.364.428	100% ⁵

Como consecuencia de esta extensión subjetiva, más del 50% de empresas deberán contar con un plan de igualdad, sin embargo, esta reforma en su artículo 1.Tres, introdujo una nueva disposición transitoria en la LOIEMH, concretamente la 12^a, en virtud de la cual esta nueva obligación legal se aplicaría de la siguiente forma:

⁵ NIETO ROJAS, P., & ARAGÓN GÓMEZ, C. (2019). El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019. En *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (1.ª ed., pp. 326–327). Valencia: Tirant lo Blanch.

→Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un período de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

→Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras dispondrán de un período de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

→Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un período de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos períodos, tal y como aclara la misma disposición transitoria, se deben computar desde la publicación del RD Ley 6/2019 en el BOE, es decir, desde el siete de marzo del año dos mil diecinueve.

Otra cuestión relevante es la concreción de los criterios de cómputo de la plantilla, para de este modo determinar cuándo se supera el umbral del que se deriva la obligación de aprobar y aplicar un plan de igualdad. Puesto que la LOIEMH no hace referencia a qué criterio debe seguirse a estos efectos, en la práctica existen ciertas dudas sobre cuál es el referente temporal al que se debe atender en orden a proceder al cómputo, o en caso de que exista continuamente fluctuaciones en la plantilla durante el año, por lo que la doctrina propuso como alternativa la utilización de los criterios previstos para las elecciones de representación de los trabajadores en la empresa, contenida en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores.

El único que criterio que aparentemente no da lugar a dudas es el de la unidad de cómputo, el cual sería la empresa, no el centro de trabajo, puesto que el legislador hace referencia expresamente a las empresas de cincuenta o más trabajadores y aclara, además, que el plan debe incluir la totalidad de la empresa, “*sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo*”.⁶

Existen **tres situaciones** por las cuales una empresa está **obligada a realizar un plan de igualdad**:

⁶ NIETO ROJAS, P., & ARAGÓN GÓMEZ, C. (2019). El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019. En *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (1.ª ed., pp. 328–329). Valencia: Tirant lo blanch.

En primer lugar, según el número de trabajadores en la empresa, debemos remitirnos a lo expuesto con anterioridad, relativo a que el plan de igualdad será obligatorio en empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras.

En segundo lugar, cuando dicha obligación venga impuesta por el convenio colectivo, en virtud del artículo 45.3 LOIEMH, el cual dispone *“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”*. Por tanto, en estos casos, el desarrollo y procedimiento de la elaboración del plan vendrá determinado por lo establecido en el convenio colectivo.

Y finalmente, cuando sea la autoridad laboral quien lo impone, según lo dispuesto en el artículo 45.4 LOIEMH, *“(…) 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”*. Por lo tanto, la autoridad laboral, principalmente la inspección de trabajo podrá obligar a la empresa a realizar un plan de igualdad cuando exista un procedimiento sancionador por una infracción en materia de discriminación.

Esta opción sólo es viable si lo solicita la empresa y lo autoriza la inspección de trabajo, pero, en cualquier caso, el plan de igualdad debe ser negociado con los representantes legales de los trabajadores, aunque no será necesario acordar el plan definitivo, sino que la empresa puede realizarlo de manera unilateral si no existe acuerdo.

En este sentido, el artículo 46 bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece que en el caso de infracciones muy graves se podrán evitar determinadas sanciones accesorias elaborando y aplicando un plan de igualdad, siempre que la empresa no estuviera ya obligada a realizarla por el convenio colectivo de aplicación o a razón del número de trabajadores de la empresa.⁷

⁷ ARADAS, A. (2019, 3 octubre). La obligatoriedad del plan de igualdad (tras el RD 6/2019). Recuperado 26 febrero, 2020, de <https://www.cuestioneslaborales.es/la-obligatoriedad-del-plan-de-igualdad-tras-el-rd-6-2019/>

3. REGULACIÓN JURÍDICA

Existen dos normativas principales a la hora de hablar de planes de igualdad. La primera es, evidentemente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual, como se ha expuesto previamente, dedica sus artículos 45 y siguientes a la regulación de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, el contenido que los mismos han de tener, la transparencia en su implantación, las medidas específicas que se han de implantar para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, y finalmente, el apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

La segunda consiste en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en el apartado primero de su artículo 85 dispone: *“Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.*

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.”

3.1. TIPO DE OBLIGACIÓN

Reiterando lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIEMH, “*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**”;* y añade el artículo 85 de la LET “*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*”.

El legislador, a través de estos preceptos, ha querido dejar muy claro que los planes de igualdad tienen el mismo carácter que la normativa laboral concede a los convenios colectivos y que han de definirse mediante un procedimiento negociado, a fin de que produzca sus efectos *erga omnes*.

Los tribunales no solo están obligando al cumplimiento de las medidas de igualdad, sino que también se están ocupando de exigir que las empresas negocien los planes de igualdad con los representantes legales de los trabajadores, tal y como es preceptivo. Existen múltiples pronunciamientos judiciales al respecto, en los cuales se incide en esta obligación de negociar, sin que quepa imponer un plan de igualdad unilateralmente. Uno de los últimos pronunciamientos es el contenido en la SAN 4583/2019⁸:

La representación de los trabajadores, en el año 2013, solicita la negociación de un plan de igualdad, recibiendo la siguiente contestación por parte de la empresa: “*La empresa cuenta con un Plan de Igualdad desde el año 2010, fecha en la que **no existían representantes de los trabajadores**. Dicho plan contempla un ejercicio de evaluación y*

⁸ SAN n° 143/2019. Rec. 163/2019 de 10 de diciembre de 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras, contra la empresa Ayesa Ingeniería y Arquitectura S.A.U.

seguimiento mediante un informe a la Dirección de carácter anual. Por ello entendemos que no procede la constitución de comisión de igualdad desde el momento en que la empresa ya dispone de plan de igualdad...”.

La parte demandante solicita que se dicte sentencia por la que se declare que el plan de igualdad unilateral existente en la empresa es nulo y que se inicie de forma inmediata la negociación de un nuevo plan de igualdad, se faciliten todos los datos precisos para la elaboración negociada de un diagnóstico de situación real de todos los centros de trabajo y se condene a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

La Audiencia Nacional, en sus Fundamentos de Derecho, señala: *“La elaboración de los Planes de Igualdad es una **manifestación propia de la negociación colectiva**, que se encomienda a las comisiones negociadoras de la empresa, como se deduce expresamente del inciso final del apartado primero del art. 46 LO 3/2007, las cuales deben asegurar la representatividad de todos los trabajadores de la empresa en los términos previstos en los arts. 87, 88 y 89 ET. El espacio natural, para la negociación de los Planes de Igualdad es el convenio colectivo, ya sea de empresa o superior a la empresa, como se deduce de los apartados primero y segundo del art. 85 ET , como no podría ser de otro modo, puesto que se pone en juego la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la empresa, asegurados por el art. 14 CE , en relación con los arts. 4.2.c , 17.5 ET , **cuya protección es más efectiva mediante la negociación colectiva estatutaria , puesto que despliega efectos normativos erga omnes.**(...)”*

*Es claro, en todo caso que, si el Plan de Igualdad no se acuerda en la negociación del convenio colectivo, deberá negociarse con los representantes unitarios o sindicales, que representen a la totalidad de los trabajadores de la empresa, porque **si se negociara acuerdos que no desplegaran efectos generales, quebraría el objetivo perseguido por los planes de igualdad**, puesto que se aplicarían a unos trabajadores y a otros no, lo que sería radicalmente incompatible con los objetivos perseguidos de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.”*

De estos pronunciamientos es posible sacar dos conclusiones en relación con el tipo de obligación que supone la negociación del plan de igualdad, a saber:

- Que la elaboración de los planes de igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva, que debe realizarse necesariamente con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, puesto que las reglas de legitimación de la negociación colectiva, reguladas en los arts. 87, 88 y 89 ET, constituyen normas de derecho necesario absoluto, sin que quepa su imposición unilateral por parte de la empresa.

-Que el acuerdo, en el que se pacte el Plan de Igualdad, debe suscribirse por la empresa y por los representantes legales de los trabajadores, ya sean unitarios o sindicales, que acrediten la representatividad de todos los centros de trabajo de la empresa.

En base a estos fundamentos, no queda duda alguna de que la negociación es un deber, una obligación. No basta la mera consulta a la hora de iniciar la elaboración de un plan de igualdad, y tampoco es admisible la imposición unilateral del mismo sin contar con la representación total de los trabajadores, pues de no ser negociado con éstos, no se desplegarían efectos generales, de modo que dicho plan sólo se aplicaría a una parte de los trabajadores, y con ello quedaría desierto el objetivo que se persigue, que no es otro que lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Una vez claro que el Plan de Igualdad tiene la misma naturaleza que el Convenio Colectivo, cabe preguntarse qué ocurriría en caso de que se diera el “descuelgue” del Convenio. Según el artículo 82.3, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a **inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable**. Pues bien, en los siguientes párrafos, a modo de garantía de las medidas de igualdad, se establece: *“El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa”*.⁹

⁹ Artículo 82 de la LET

Esto constituye una garantía de protección tanto de las medidas en materia de igualdad como de los Planes de Igualdad obligatorios en la empresa, ya que de este modo no es posible que se inaplique, independientemente de que otros aspectos del convenio sí lo hagan.

Otra novedad que incorpora el RD 6/2019, es que el nuevo apartado 4 del artículo 46 de la LO 3/2007 crea un registro de planes de igualdad de las empresas “como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas”. En consecuencia, el nuevo apartado 5 obliga a todas las empresas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.¹⁰

3.2. SUJETOS NEGOCIADORES

La LOIEMH no especifica quiénes están legitimados concretamente a la hora de negociar un plan de igualdad, sino que deriva este aspecto a la legislación laboral. El deber de negociar el plan de igualdad se articula a través de la negociación colectiva, de tal forma que si la empresa tiene convenio colectivo de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dicho convenio, y si la empresa aplica un convenio colectivo de ámbito superior, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa, pero en los términos y condiciones que se hubieran establecido en el convenio de aplicación (art. 85.2 ET)¹¹. Pues bien, una consolidada jurisprudencia que ha analizado este deber ha defendido la aplicación de las reglas de legitimación contenidas en el artículo 87.1 de la LET para los Convenios Colectivos, según el cual están legitimados para negociar:¹²

¹⁰ CABEZA PEREIRO, J. (2020). *Los planes de igualdad: balance y cambios normativos*. Derecho social y empresa, núm. 12. Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

¹¹ RAMO HERRANDO, M.J. (2019). El obligado cumplimiento en materia de planes de igualdad. *Revista Española de Derecho del Trabajo num. 218/2019 parte Estudios*. Aranzadi.

¹² NIETO ROJAS, P., & ARAGÓN GÓMEZ, C. (2019). El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019. En *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (1.ª ed., pp. 339). Valencia: Tirant lo blanch

De un lado, **por parte de los trabajadores**, se distingue según el ámbito en que el acuerdo deba hacer efecto, de modo que en los convenios de **empresa y de ámbito inferior** estarán legitimados el **comité de empresa**, los **delegados de personal**, en su caso, **o las secciones sindicales** si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. Cuando se trate de convenios para un **grupo de empresas**, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la misma que si se tratare de un convenio sectorial, es decir:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.¹³

Y, finalmente, en los **convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico**, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

Por otra parte, por parte de los **empresarios**, en los convenios de **empresa y de ámbito inferior** está legitimado el propio empresario, en virtud del artículo 87 del Estatuto de Trabajadores.

Si se trata de grupos de empresas o que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en

¹³ Artículo 87.2 del ET.

su ámbito de aplicación, está legitimada la representación de dichas empresas. Y si se trata de convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con **el diez por ciento de los empresarios**, en el sentido del artículo 1.2, y **siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados**, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito **den ocupación al quince por ciento** de los trabajadores afectados.¹⁴

3.3. MODO Y ADOPCIÓN

La elaboración de los planes de igualdad es una manifestación propia de la negociación colectiva, que, como es sabido, debe realizarse necesariamente con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, puesto que las reglas de legitimación de la negociación colectiva constituyen normas de derecho necesario absoluto, sin que quepa su imposición unilateral por parte de la empresa, aunque la misma haya intentado las negociaciones con los representantes de los trabajadores.

En este sentido, ante la falta de especificación reglamentaria o mediante convenio colectivo, se ha de entender aplicable el artículo 89 ET, donde se dispone una serie de obligaciones:

a) La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

b) La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida.

c) Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

d) En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.

¹⁴ Artículo 87.3 del ET

e) En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora (que en el caso de los planes de igualdad sería la “comisión de igualdad”).

f) La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

g) Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

h) En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.¹⁵

4. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Sea cual fuere el motivo por el cual una empresa deba realizar un plan de igualdad, su elaboración exige tener en cuenta una serie de fases o pasos a seguir. Tal y como se deduce del artículo 46.1 LOIEMH, la elaboración de un plan de igualdad debe ir precedida de la fase del diagnóstico y, tras este diagnóstico, abordar tres cuestiones: la concreción de los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y el establecimiento de los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.¹⁶

Así pues, el momento previo a la elaboración del plan de igualdad es el diagnóstico de situación. Esta fase consiste en identificar la situación de la empresa en materia de discriminación por razón de sexo, por lo que es preciso recoger datos y elaborar un informe técnico que describa de forma fehaciente la realidad de la empresa en materia de igualdad.

¹⁵ Antecedentes y negociación del plan de igualdad en la empresa. (2020, 7 febrero). Recuperado 5 marzo, 2020, de <https://www.iberley.es/temas/antecedentes-negociacion-plan-igualdad-empresa-62784>

¹⁶ FABREGAT MONFORT, G. (2007). Los planes de igualdad como obligación empresarial. Albacete: Editorial Bomarzo (p. 39).

Este análisis debe ser preciso, en todos los departamentos o secciones de la empresa, y atendiendo a discriminaciones tanto directas como indirectas, siendo la directa más fácil de detectar, aunque más complicada de que se produzca. Dentro de la discriminación directa se puede hablar de dos subtipos: la discriminación directa “abierta”, que es la que, produciendo un resultado perjudicial, tiene como causa determinante el género, sin que ese tratamiento desfavorable para un grupo entrañe beneficio paralelo a otros, siendo además perceptible con un examen superficial; y la discriminación directa encubierta, que se da cuando se encubre el motivo real de discriminación, el género, bajo denominaciones o instituciones en los que la relevancia de este factor no es fácilmente perceptible.

Por otra parte, la discriminación indirecta es aquella conducta o medida para cuya adopción no se ha tenido en cuenta el género, sino otros factores aparentemente neutros, pero que igualmente se produce un resultado negativo o adverso sobre un determinado colectivo integrado por mujeres, careciendo de justificación objetiva y razonable.

Para la elaboración del diagnóstico deben analizarse múltiples factores, criterios y prácticas de la empresa, el sistema de organización y gestión de los trabajadores, la posible segregación tanto vertical como horizontal existente en la empresa, el tipo de contrato que tienen las trabajadoras a fin de analizar si son titulares de los más precarios, así como la estructura salarial, a fin de cerciorarse de que no existe disparidad entre mujeres y hombres.¹⁷

Una de las novedades incluidas en el RD Ley 6/2019 en relación al diagnóstico es que el mismo debe realizarse, tal y como figura en el artículo 46.2 LOIEMH, “*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*”.

Con esta nueva redacción, la ley obliga a actuar conjuntamente a la empresa y a los representantes en la fase preparatoria de la negociación del plan de igualdad.

¹⁷ CAIRÓS BARRETO, D.M. (2014). Diseño, aplicación y contenido de los planes de igualdad. *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género* (pp. 658-659). Valencia: Tirant lo blanch

Asimismo, la representación legal de los trabajadores tiene derecho a obtener información, al menos de carácter anual, sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades, así como de los planes de igualdad que estuvieran puestos en marcha. Tal modificación amplía dichas obligaciones informativas al registro previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, es decir a la auditoría salarial, y asimismo a los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales.¹⁸

Tras este diagnóstico, y según los resultados que se obtengan, deberá diseñarse el plan de igualdad, en el cual habrá de incluirse, según el artículo 46.1 LOIEMH, párrafo segundo, los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, tres cuestiones que es preciso analizar más detalladamente.

Lo primero que debe concretarse son los objetivos que se van a fijar, a fin de garantizar una igualdad real entre mujeres y hombres. Estos objetivos determinarán las obligaciones que habrán de llevarse a cabo, así como qué es lo que se ha de cambiar de la realidad empresarial y en qué sentido, con el fin de erradicar la discriminación. Por tanto, los objetivos son causa y consecuencia del diagnóstico de situación, por lo que, en caso de que el diagnóstico revelara que la desigualdad se produce, por ejemplo, en el momento de acceso a la empresa, los objetivos deberían incidir en ese momento concreto, tomando medidas como modificar el procedimiento de selección, los criterios de selección de los trabajadores, y cualesquiera que fueren apropiados para eliminar cualquier tipo de discriminación.

Lo más importante a la hora de fijar estos objetivos es que sean lo más ajustados posible a la discriminación que se pretenda erradicar en función de lo que se refleje en el diagnóstico.

Con respecto a las estrategias y prácticas a adoptar, éstas se definen como el conjunto de medidas que han de contemplarse en el propio plan con el fin de lograr los

¹⁸ NIETO ROJAS, P., & ARAGÓN GÓMEZ, C. (2019). El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019. En *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (1.ª ed., pp. 335–337). Valencia: Tirant lo blanch.

objetivos que se hubieran establecido, por lo que deben ser adecuadas al fin que persiguen. La estrategia forma parte de la segunda fase, y deviene esencial, puesto que sin ella los objetivos podrían estancarse, si los mismos no vinieran seguidos de una regulación de las medidas necesarias para su eficacia. Así pues, el plan debe ser, en este aspecto, contundente, razonable y proporcional a los objetivos que se hubieran señalado a fin de alcanzar la igualdad real.

Una vez fijadas las estrategias y prácticas a adoptar para asegurar la efectividad del plan, el artículo 46 de la LOIEMH señala que han de establecerse “sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”. Con este precepto lo que se persigue es asegurar que el plan de igualdad no va a ser ignorado una vez se acuerde, y de este modo los representantes de los trabajadores tienen potestad para vigilar que se respeta en todo momento. Para ello, es lógico que se permita a las partes acordar su propio sistema de control y seguimiento, lo realmente importante en este asunto es que el sistema que se adopte sea eficaz para garantizar que se cumpla el plan de igualdad.¹⁹

¹⁹ FABREGAT MONFORT, G. (2007). Los planes de igualdad como obligación empresarial. Albacete: Editorial Bomarzo (pp. 43-51).

5. CONTENIDO

En el artículo 46.2 LOIEMH se prevé un contenido mínimo del que ha de disponer cualquier plan de igualdad, el cual también ha sido relativamente modificado por el RD Ley 6/2019, y cuyas diferencias entre la anterior y la actual regulación se pueden apreciar mejor en el siguiente cuadro comparativo:

REGULACIÓN ANTERIOR	TRAS EL RD LEY 6/2019
<p>Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Acceso al empleo. -Clasificación profesional. -Promoción y formación. -Retribuciones. -Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar. -Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 	<p>Contenido mínimo del plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Proceso de selección y contratación. -Clasificación profesional. -Formación. -Promoción profesional. -Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. -Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. -Infrarrepresentación femenina. -Retribuciones. -Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. <p>20</p>

En este punto, es conveniente realizar un breve análisis de este contenido, así como señalar algunas de las medidas más convenientes para contrarrestar los posibles casos de discriminación que puedan deducirse del Diagnóstico.

²⁰ Fuente: elaboración propia en base a la normativa derogada y vigente.

A) Proceso de selección y contratación

El proceso de reclutamiento y todos los aspectos tenidos en cuenta para el mismo, desde la oferta de empleo hasta la incorporación de la persona trabajadora a la plantilla han de seguir el Principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Si, a causa del diagnóstico del Plan de Igualdad, se llega a la conclusión de la necesidad de implementar medidas para evitar la discriminación por género en el acceso y la contratación, la tendencia actual que encontramos en los Planes de Igualdad recientes, es la de realizar un Protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género, mediante el cual la empresa asuma el compromiso de no discriminación y especifique todas las medidas necesarias relacionadas con la selección o contratación.²¹

Los Planes de Igualdad más modernos suelen incluir las siguientes medidas: eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo; suprimir las imágenes estereotipadas de las ofertas de empleo; utilizar canales de comunicación adecuados con el fin de que tales ofertas lleguen a candidatos de ambos sexos; protocolizar el proceso de selección en base a criterios neutros, como se ha señalado previamente. Esta última medida, relativa a los Protocolos, se suele materializar en las siguientes acciones:

-Suprimir de los formularios de solicitud de empleo cualquier referencia relativa a la vida personal.

-Valorar las competencias adquiridas no sólo en el ámbito profesional, sino también en el trabajo doméstico.

-Objetivar el contenido de la entrevista para así centrarla en cuestiones relacionadas con el puesto de trabajo, para que no se den preguntas que se relacionen con condiciones personales de las candidatas.

²¹ Medidas dentro de un Plan de Igualdad de empresa relativas al acceso al empleo. (2019). Recuperado 8 marzo, 2020, de <https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-acceso-empleo-62799>

-Exigir requisitos de acceso que se correspondan estrictamente con las funciones del puesto de trabajo, para de este modo impedir que cuestiones como la disponibilidad horaria o la experiencia previa se valoren cuando no sean necesarias.

-Incorporar medidas de acción positiva, ya sea dando preferencia al sexo menos representado cuando existan similares condiciones de idoneidad, o garantizando que habrá al menos una persona del género subrepresentado en la prueba final del proceso de selección.

-Promover plantillas compuestas de forma equilibrada entre hombres y mujeres.

-Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas encargadas de los procesos de selección.

-Negociar acuerdos con escuelas de formación profesional y universidades a fin de favorecer la entrada a la empresa de mujeres que cuenten con formación técnica.

-Colaborar con asociaciones y fundaciones de mujeres en riesgo de exclusión social.²²

Todas las medidas expuestas pueden contribuir, sin duda alguna, a lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, y muchas de ellas se utilizan actualmente en Planes de Igualdad de empresas tan relevantes como IBERIA, Grupo Asegurador Reale, Telefónica y demás, por lo que son un buen ejemplo de medidas que toda empresa debería imitar.

B) Clasificación profesional

El artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al sistema de clasificación profesional, establece el deber de garantizar la ausencia de discriminación en este ámbito, estableciendo lo siguiente: *“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*

²² NIETO ROJAS, P., & ARAGÓN GÓMEZ, C. (2019). El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019. En *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (1.ª ed., pp. 344-346). Valencia: Tirant lo blanch

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”.

Respecto a esta condición, se puede decir que el plan debería incidir en la clasificación profesional desde una doble perspectiva: la clasificación profesional objetiva y la subjetiva.

La objetiva hace referencia a que el Plan de Igualdad debe intentar evitar que en la práctica existan grupos o categorías masculinizados o feminizados. De lo que se trata es de imponer medidas para impedir que una determinada categoría o grupo profesional esté formado únicamente por mujeres o por hombres, a menos que exista un motivo razonable y suficiente que lo justifique, pues un grupo formado exclusiva o mayoritariamente por hombres o mujeres se presumirá constitutivo de discriminación.

La subjetiva está relacionada con el acuerdo entre las partes mediante el cual se le asigna al trabajador una prestación laboral y se le clasifica en uno de los grupos o categorías profesionales. Este tipo de discriminación se suele manifestar al asignarle una categoría más favorable a los hombres, con mejores condiciones laborales y mejor retribución. Entre las diversas medidas que se pueden incorporar para este fin, cabe destacar:

-El establecimiento de criterios objetivos a la hora de clasificar a los grupos profesionales, por ejemplo, eliminando criterios discriminatorios en relación con parámetros como el sexo, o definiendo cuáles deben ser los criterios para encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y las categorías profesionales.

-Incidir en las condiciones laborales inherentes a cada grupo profesional, a fin de cerciorarse de que la asignación de los niveles retributivos en cada categoría no resulta discriminatoria.

-Cerciorarse de que los actos de clasificación no se deban a motivos discriminatorios directos ni indirectos, sino que la categoría que se asigne al trabajador sea la que efectivamente le corresponde en base a las funciones que fuera a ejercer.

En esencia, lo importante es que exista una adecuada composición de categorías profesionales, así como una adecuada clasificación de los trabajadores según las funciones que vayan a realizar, y no por otros motivos que entrañen discriminación.²³

C) Formación

El Plan de Igualdad debe garantizar la realización de acciones dirigidas a informar de forma adecuada a todo el personal de las opciones formativas que existan, incluyendo en este catálogo acciones específicas en materia de igualdad de oportunidades. A fin de aumentar la participación de las mujeres en actividades formativas, es preciso impulsar las siguientes medidas:

-Garantizar la asistencia de mujeres a los cursos que realice la empresa.

-Sensibilizar al personal directivo y a los mandos intermedios para que incorporen mujeres en los cursos ofertados.

-Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con las disciplinas y temas en los que suelen estar subrepresentadas.

-Incorporar medidas para conciliar la formación con la vida privada, de manera que la formación que se imparta se dé dentro del horario laboral.

D) Promoción profesional

Para ampliar la presencia de mujeres en todos los niveles de organización el artículo 17.4 del Estatuto de Trabajadores señala:

*“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer **medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones**. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.*”

²³ FABREGAT MONFORT, G. (2007). Los planes de igualdad como obligación empresarial. Albacete: Editorial Bomarzo (pp. 7-9).

*Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de **clasificación profesional, promoción y formación**, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.”*

A pesar de que este tipo de cláusulas tiene como finalidad corregir la posible discriminación existente en una empresa, no es muy común su uso, lo que sí se suele emplear más son cláusulas en las que, en igualdad de condiciones, se priorice para ser ascendidas las personas del sexo menos representado en el grupo o nivel profesional del que se trate. En este aspecto, algunos planes de igualdad han optado por las siguientes medidas para regular la promoción profesional:

- Promover la participación de las mujeres en los procesos de habilitación y promoción.

- Incluir medidas de acción positiva, de manera que, en igualdad de mérito y capacidad, tengan preferencia las mujeres en los sectores en que estén subrepresentadas.

- La obligatoriedad de incluir en los avisos iniciales de los procesos de promoción que la convocatoria respeta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como incluir mujeres en los órganos de selección y promoción profesional.²⁴

E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, y retribución.

De acuerdo con lo establecido legalmente, 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 (art. 43 LOI).

²⁴ NIETO ROJAS, P., & ARAGÓN GÓMEZ, C. (2019). El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019. En *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (1.ª ed., pp. 347-349). Valencia: Tirant lo blanch

Dentro de la ordenación del tiempo de trabajo, a la hora de confeccionar el Plan de Igualdad, y con el fin de que las condiciones de mujeres y hombres estén lo más equiparadas posible, se pueden fijar las siguientes medidas:

-Fomentar el teletrabajo.

-Implantar sistemas de remuneración que valoren más la productividad y el cumplimiento de objetivos que la presencia física en el puesto de trabajo.

-Posibilitar un horario flexible con posibilidad de compensación semanal o mensual, así como mejorar el sistema de turnos, la distribución de la jornada y las concreciones horarias.

-Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia).²⁵

Por su parte, la **igualdad de retribución** implica que los trabajadores a los que se aplica deben encontrarse en una situación idéntica o comparable, entendiéndose la necesidad de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. Se conoce como “brecha salarial” entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.²⁶

Muchos planes de igualdad contemplan únicamente una declaración tendente a garantizar la igualdad de remuneración por la prestación de trabajo de igual valor. No obstante, para conseguir mitigar la brecha salarial que se hubiese podido detectar, el Plan de Igualdad debería avanzar en la determinación de parámetros que conformen la retribución salarial, estableciendo criterios objetivos y transparentes, especialmente en relación con los complementos salariales.

El RD Ley 6/2019, además de incluir la obligación de disponer de un registro salarial, señala que *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas,*

²⁵ Medidas dentro de un Plan de Igualdad de empresa relativas a las condiciones de trabajo. (2019, 21 marzo). Recuperado 10 marzo, 2020, de <https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-condiciones-trabajo-62802>

²⁶ Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Unión Europea, 2014.

profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Lo ideal sería que el Plan de Igualdad incluyera sistemas de valoración de los puestos de trabajo, en base a criterios neutros y con total transparencia, permitiendo la participación de los representantes de los trabajadores en la determinación de cuáles serían tales criterios, y especialmente en relación a la cuantía de los complementos salariales.²⁷

F) Seguridad y salud

A pesar de que nuestra sociedad ha avanzado considerablemente, todavía existe una diferenciación de roles de género y una situación de preponderancia y poder social para los hombres. Además, las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo sin cambios sustanciales en cómo y quién realiza el trabajo doméstico; esta realidad social también determina las condiciones del trabajo asalariado y de salud y provoca la aparición de riesgos que afectan principalmente al sexo femenino.

En la relación condiciones de trabajo y salud se identifican tres riesgos específicos de género: el acoso sexual, la doble presencia, y otras situaciones de discriminación, además del riesgo en el embarazo y la lactancia.

En lo referente al acoso sexual, la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), define como acoso sexual *“la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*. El

²⁷ NIETO ROJAS, P., & ARAGÓN GÓMEZ, C. (2019). El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019. En *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (1.ª ed., pp. 355). Valencia: Tirant lo blanch

acoso sexual es sufrido fundamentalmente por las mujeres, identificándose dos tipos de acoso sexual: el chantaje sexual y el acoso ambiental.

El **chantaje sexual** es el producido por superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. El **acoso ambiental** es toda conducta que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es víctima.

El acoso sexual tiene efectos importantes en el ambiente de trabajo, en la organización de la empresa, y también sobre la salud de quien lo padece. Aparecen alteraciones de la salud psicológica; reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, pudiendo también llegar a afectar a la salud física, apareciendo trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, entre otras.

Para mitigar el acoso sexual, las empresas deben contar con protocolos concretos de actuación. Una buena medida para ello puede ser la designación de una persona o Comisión específica, que se encargue de proporcionar asesoramiento y asistencia a las víctimas del acoso, y que vele por el cumplimiento de la normativa existente y del procedimiento de denuncia y sanción establecido.

Por su parte, la **doble presencia** se define cuando recae sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del trabajo doméstico y de trabajo asalariado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como de la dificultad para responder a las demandas del trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea. A fin de paliar esta cuestión, es preciso identificar, dimensionar y actuar sobre este riesgo, principalmente a través de la distribución del tiempo de trabajo y la concreción, difusión y ampliación de los derechos recogidos en la normativa existente relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, empleando medidas como las señaladas en el apartado E) del presente epígrafe.²⁸

²⁸ BRUNEL, S. y MORENO, N. *Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres* (2004) Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO.

G) Protección frente al despido

Los artículos 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, relativos a despidos por causa objetiva y disciplinarios, contemplan situaciones de protección para las mujeres embarazadas, para progenitores que disfrutan de un permiso, y para situaciones de embarazo con riesgo o enfermedad derivada de éste. Concretamente, el artículo 53 LET dispone:

*“Será también **nula** la decisión extintiva en los siguientes supuestos:*

*a) La de las personas trabajadoras **durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural** a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), **o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural**, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.*

*b) La de las **trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de **las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral**.*

*c) La de las personas trabajadoras **después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.”*

Por tanto, cualquier despido que se realice bajo las condiciones determinadas en estos artículos tendría la condición de despido nulo, a menos que el despido esté debidamente justificado y no tenga nada que ver con la situación de embarazo o demás situaciones de riesgo o permisos, de la forma legalmente establecida.

H) Representación y participación

Una vez identificada la existencia de infrarrepresentación femenina en la fase de diagnóstico, el Plan de Igualdad ha de poner en práctica medidas para lograr la corrección de esta situación que aseguren el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y grupos, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.

Para mejorar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, en la realización del Plan de Igualdad, se pueden incluir las siguientes medidas:

-Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.

-Actualizar anualmente el registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo.

-Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.

-Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

-Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a puestos de trabajo y grupos profesionales de mayor responsabilidad, así como potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén subrepresentadas.²⁹

²⁹ Medidas dentro de un Plan de Igualdad de empresa relativas a la infrarrepresentación femenina. (2019, 22 marzo). Recuperado 11 marzo, 2020, de <https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-infrarrepresentacion-femenina-62862>

6. INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN

Cuando una empresa tiene obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, su omisión constituye una infracción administrativa cuya calificación varía en función de cuál sea la fuente de la que proceda tal obligación.

Si el deber de elaborar el Plan de Igualdad proviene de la Ley o de lo establecido en el Convenio Colectivo, su incumplimiento se calificaría de infracción administrativa grave, en virtud del artículo 7.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social³⁰. Si la obligación proviene de lo dispuesto en el art. 46 bis.2 LISOS (relativo a responsabilidad empresarial en cuanto a sanciones), su incumplimiento encajaría en el artículo 8.17 LISOS, y sería calificado como muy grave, además de que quedaría sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias.

El RD Ley 6/2019, reformó el artículo 7.13 LISOS, que ahora define como infracción el incumplimiento de las obligaciones que, en materia de igualdad, establece la LOIEMH, el Estatuto de Trabajadores y el Convenio Colectivo. Ello implica que un plan cuyo diagnóstico no esté negociado o no respete el contenido mínimo o un plan cuyas medidas no tengan carácter evaluable incumple las exigencias establecidas en el artículo 46 LOIEMH y, por tanto, tendría perfecto encaje en el tipo infractor establecido en el artículo 7.13 LISOS en esta nueva redacción. Además, esta misma infracción se cometería ante la falta de inscripción del plan ante el correspondiente registro.

Asimismo, si la empresa elaborara el plan, pero incumpliera la obligación de negociar, ya sea porque lo implante unilateralmente, o negociare con quien no tuviera legitimación para ello, las consecuencias serían, por una parte, la comisión de una infracción de carácter grave, y, por otra parte, la nulidad del Plan de Igualdad. Esto es debido a que, si bien el incumplimiento de la obligación de negociar no se encuentra explícitamente previsto, tiene cabida en el artículo 7.13 LISOS cuando la obligación de negociar provenga de la Ley o del Convenio Colectivo.

³⁰ En adelante LISOS.

La obligación que se contiene en el artículo 45 de la LOIEMH, referida a la “*elaboración y aplicación*” del Plan de Igualdad, exige no sólo su mera redacción, sino también exige su efectiva implantación. La no aplicación de todas o algunas de las medidas comprometidas en el Plan supondría incumplimiento del mismo, y sería motivo de sanción.

Cuestión distinta es si se tratase de un Plan de Igualdad voluntario de la empresa, pues en caso de elaboración voluntaria el legislador no exige que exista negociación, sino una previa consulta, aunque por supuesto queda abierta la vía en caso de querer negociar el mismo. En este caso, aunque no existiera obligación legal de negociar, si la empresa decide hacerlo, el Plan tendría la naturaleza de Convenio Colectivo, por lo que sí se podría sancionar a la empresa en caso de incumplimiento de lo pactado.

Por el contrario, si el Plan de Igualdad ha sido impuesto de forma unilateral por la empresa, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no podría sancionar su incumplimiento, y ello se debe a que la función de la ITSS abarca la exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, y de convenios colectivos. Sin embargo, de darse el caso en que el incumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad favoreciera el mantenimiento de una situación previa de discriminación. En cuyo caso sí podría ser sancionada la empresa, en base al artículo 8.12 LISOS, calificada como sanción muy grave por la comisión de una infracción administrativa, pero no por vulnerar lo pactado en el Plan de Igualdad.³¹

Asimismo, la representación legal de los trabajadores debe ser informada, al menos anualmente, sobre las medidas que se hubieran adoptado en la empresa en materia de igualdad, así como sobre la aplicación del Plan de Igualdad, en su caso, suponiendo el incumplimiento de este deber de información constituye una infracción grave, según lo dispuesto en el artículo 7.7 LISOS, al tratarse de una transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales.

³¹ NIETO ROJAS, P., & ARAGÓN GÓMEZ, C. (2019). El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019. En *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (1.ª ed., pp. 362-367). Valencia: Tirant lo blanch

Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo se sancionarán:

Las **graves** con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

Las **muy graves** con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

Además, la nueva **Ley de Contratos públicos** -vigente desde el pasado 9 de marzo de 2018- refuerza la obligación de elaborar un plan de igualdad entre sexos para las empresas de más de 250 empleados, al establecer que toda aquella corporación que no tengan un plan de igualdad o que no lo cumpla **no podrá contratar con entidades del sector público**.³²

Finalmente, el artículo 46 bis de la LISOS establece que los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados **12**, **13** y **13 bis**) del artículo **8** tendrán las siguientes sanciones accesorias:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Sin embargo, el apartado 2 del mismo artículo establece la posibilidad de que, cuando se cometa alguna infracción muy grave tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16, referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, ello siempre que la

³² Incumplimiento de los Planes de Igualdad. (2020, 14 enero). Recuperado 15 marzo, 2020, de <https://www.iberley.es/temas/incumplimiento-planos-igualdad-62783>

empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa.³³

7. CONCLUSIONES

Primera.- La necesidad de la elaboración de una ley cuyo principal objetivo fuese la lucha contra la desigualdad en el ámbito laboral era una cuestión de gran importancia, ya que ni siquiera actualmente existe una equiparación absoluta entre mujeres y hombres en este ámbito. Esto se debe, principalmente, a que siempre ha existido una división sexual del trabajo, la cual de manifiesta desde una doble perspectiva, tanto vertical como horizontal, siendo la horizontal aquella en la que ciertos sectores de trabajo que se presume que son masculinos, mientras que otros se consideran femeninos, y la perspectiva vertical, por cuanto apenas existe presencia de mujeres en los puestos elevados del escalafón empresarial.

Segunda.- Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apareció en nuestro ordenamiento la que se convertiría en la medida estrella a la hora de combatir la desigualdad en el ámbito laboral: los planes de igualdad, los cuales la propia Ley define como el “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”.

La obligación de implantar el Plan de Igualdad puede deberse bien al número de trabajadores en la empresa, pues a partir de 50 trabajadores es obligatorio, o bien porque sea el Convenio Colectivo el que lo disponga, o porque la Autoridad Laboral imponga esta obligación como consecuencia a una sanción.

³³ Artículo 46 bis de la LISOS.

Tercera.- En lo referente a ante qué tipo de obligación nos encontramos a la hora de implantar un Plan de Igualdad, se debe atender a lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIEMH, el cual determina que *“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”*.

Además, numerosa jurisprudencia ha defendido este aspecto, como en la Sentencia de la Audiencia Nacional 4583/2019, reiterando que la *“elaboración de los Planes de Igualdad es una **manifestación propia de la negociación colectiva**, que se encomienda a las comisiones negociadoras de la empresa”*, y que *“el espacio natural, para la negociación de los Planes de Igualdad es el convenio colectivo”*. Esta manifestación tiene gran relevancia, puesto que se otorga la misma naturaleza a los planes de igualdad que a los convenios colectivos, lo cual es esencial puesto que, de no ser así, las medidas de igualdad tendrían fuerza de contrato, por lo que solamente se aplicarían a las partes que las hubieran negociado, y no tendría el efecto erga omnes que se pretende para así eliminar eficazmente la desigualdad en el ámbito laboral. Además, debe ser negociado necesariamente con la representación legal de los trabajadores, con la consecuencia de que el Plan de Igualdad fuera nulo de no hacerse de esta manera.

Cuarta.- La elaboración del Plan de Igualdad no es inmediata y libre en su diseño, sino que exige tener en cuenta una serie de fases o pasos a seguir. Estas fases se encuentran en el artículo 46.1 LOIEMH, y consisten primeramente en la fase del diagnóstico, que además deberá realizarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y, tras este diagnóstico, se deben abordar tres cuestiones: la concreción de los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y el establecimiento de los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de diagnóstico consiste en identificar la situación de la empresa en materia de discriminación por razón de sexo, por lo que es preciso recoger datos y elaborar un informe técnico que describa de forma fehaciente la realidad de la empresa en materia de igualdad. Las tres cuestiones que le siguen, es decir, los objetivos, estrategias y prácticas y los sistemas de seguimiento, tienen como fin establecer una organización en función de

lo que pueda revelar el diagnóstico en materia de discriminación, de forma que se pueda eliminar de manera eficaz y permanente, empleando los medios adecuados a cada situación.

Quinta.- El artículo 46.2 LOIEMH establece el contenido mínimo del que ha de disponer cualquier plan de igualdad, concretamente el siguiente:

Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Todo Plan de Igualdad debe hacer referencia como mínimo a las materias expuestas, estableciendo medidas para erradicar la discriminación que pudiera existir en cada uno de estos ámbitos.

Sexta.- Siempre que una empresa tenga la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, la omisión de la misma constituye una infracción administrativa. La calificación de la infracción dependerá de cuál sea la fuente de la que proceda tal obligación. Si proviene de la Ley o de lo establecido en el Convenio Colectivo, su incumplimiento se calificaría de infracción administrativa grave, mientras que si el deber se da porque exista responsabilidad empresarial en materia de sanciones, se calificará como muy grave.

Asimismo, si la empresa tuviera la obligación de negociar el Plan de Igualdad y no lo hiciera, o lo hiciera con los sujetos incorrectos o de forma deficiente, ello constituiría una infracción de carácter grave, y la misma calificación constituiría en caso de que no se implantara adecuadamente el Plan de Igualdad.

En definitiva, los Planes de Igualdad son la medida más eficiente, hasta el momento, para erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, por lo que es preciso velar por que se cumplan y respeten todas las obligaciones que le son inherentes, para de este modo cumplir el objetivo primordial de los mismos, que no es otro que alcanzar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.

8.- BIBLIOGRAFÍA

Manuales y libros de consulta

- CABEZA PEREIRO, J. *Los planes de igualdad: balance y cambios normativos*. DERECHO SOCIAL Y EMPRESA, núm. 12. Reformas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, 2020.

- FABREGAT MONFORT, G. *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2007.

-NIETO ROJAS, P., & ARAGÓN GÓMEZ, C. El impulso a los planes de igualdad en el RD Ley 6/2019. En *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*. Valencia: Tirant lo blanch, 2019.

-MESA MARRERO, C., GRAU PINEDA, C., & CAIRÓS BARRETO, D.M. *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*. Valencia: Tirant lo blanch, 2014.

Recursos web

-Plan de Igualdad en la empresa. (2020, 21 enero), disponible en: <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-empresa-10191>.

-UGT. (s.f.). RD 6/2019 modificación de la ley orgánica 3/2007 en planes de igualdad. Disponible en: https://www.fespugt.es/images/sobre_planes_2019.pdf

-ARADAS, A. (2019, 3 octubre). La obligatoriedad del plan de igualdad (tras el RD 6/2019). Disponible en: <https://www.cuestioneslaborales.es/la-obligatoriedad-del-plan-de-igualdad-tras-el-rd-6-2019/>

-RAMO HERRANDO, M.J. (2019). El obligado cumplimiento en materia de planes de igualdad. *Revista Española de Derecho del Trabajo num. 218/2019 parte Estudios*. Aranzadi.

-Antecedentes y negociación del plan de igualdad en la empresa. (2020, 7 febrero).
Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/antecedentes-negociacion-plan-igualdad-empresa-62784>

-BRUNEL, S. y MORENO, N. *Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres* (2004) Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO.

- Medidas dentro de un Plan de Igualdad de empresa relativas al acceso al empleo. (2019). Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-acceso-empleo-62799>

-Medidas dentro de un Plan de Igualdad de empresa relativas a las condiciones de trabajo. (2019, 21 marzo). Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-condiciones-trabajo-62802>

-Medidas dentro de un Plan de Igualdad de empresa relativas a la infrarrepresentación femenina. (2019, 22 marzo). Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-infrarrepresentacion-femenina-62862>

-Incumplimiento de los Planes de Igualdad. (2020, 14 enero). Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/incumplimiento-planos-igualdad-62783>

Normativas

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOIEMH.

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

- 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.

Jurisprudencia

-Sentencia N° 143/2019, Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 163/2019 de 10 de diciembre de 2019.