

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2021/22
Convocatoria: Septiembre

ANÁLISIS SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

ANALYSIS OF THE EQUALITY PLAN IN ENTERPRISES



Realizado por el alumno/a: María Teresa De León Rodríguez

Tutorizado por el Profesor/a: Marta Soriano Torres

Departamento: Derecho Constitucional, Ciencia Política y Filosofía del Derecho

Área de conocimiento: Filosofía del Derecho

ABSTRACT

All companies are obliged to respect equality and non-discrimination on the basis of sex. For this reason, the Organic Law for the effective equality of women and men of the year 2007 has managed to eliminate discrimination in employment and occupation in those companies where their workers have suffered. This law obliged companies to comply with the implementing rules in order to avoid sanctions, ensure equal treatment and opportunities between women and men in companies and facilitate the reconciliation of personal, family and working life. Equality plans seek to eliminate inequalities established in our society for centuries and is an important tool for achieving gender equality today.

Key Words: Equality plan, discrimination, women, Negotiating Commission, equality.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Todas las empresas están obligadas al respeto de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Por eso, La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del año 2007, ha conseguido eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación en aquellas empresas donde sus trabajadores lo han sufrido. Esta ley obligó a las empresas a cumplir con las normas de aplicación para evitar sanciones, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los planes de igualdad, buscan eliminar las desigualdades establecidas en nuestra sociedad desde hace siglos y es una herramienta importante para lograr la igualdad de género, hoy en día.

Palabras clave: Plan de igualdad, discriminación, mujeres, Comisión Negociadora, igualdad.

ABREVIATURAS

C.E = Constitución Española.

LOI= Ley Orgánica de Igualdad.

ET= Estatuto de los Trabajadores.

INE= Instituto Nacional de Estadística

RD= Real Decreto

Art= Artículo

ÍNDICE

	Pág
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	
2.1 REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD	2
2.2 DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO	4
2.3 EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	6
2.4 TECHO DE CRISTAL	10
3. PLANES DE IGUALDAD	
3.1 CONCEPTO	14
3.2 TIPOS DE PLANES DE IGUALDAD	16
3.3 BENEFICIOS DE INCORPORAR UN PLAN DE IGUALDAD	18
3.4 COMISIÓN NEGOCIADORA	20
4. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	22
4.1 REGISTRO	27
4.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28
5. CONCLUSIONES	31
6. BIBLIOGRAFÍA	33

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se centra en el análisis de la implantación de los planes de igualdad de las empresas, teniendo en cuenta la normativa y su aplicación de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, aprobada en España en 2007, que establece la obligación de elaborar e implementar los planes de igualdad en las empresas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Un plan de igualdad garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, eliminando cualquier dificultad. El principal objetivo de este trabajo es hacer visible a las mujeres en el trabajo para que tengan las mismas oportunidades que se le ofrecen a los hombres, haciendo referencia los estereotipos, la discriminación, el acoso y determinadas situaciones que muchas de ellas pueden llegar a sufrir en la empresa, ya que la mujer siempre se ha encontrado en una posición de discriminación respecto a los hombres. Actualmente, las diferentes desigualdades de género se siguen reflejando en el ámbito laboral. Muchas personas no reconocen la situación laboral de las mujeres, ya que siguen pensando que la mujer debe estar en casa y cuidando de los hijos.

En este trabajo, nos vamos a centrar en la regulación de los planes de igualdad que deben establecer las empresas. En segundo lugar, estudiaremos y analizaremos definiendo los tipos de planes de igualdad, los beneficios de incorporar un plan de igualdad en las empresas y las fases de puesta en marcha de un plan. En tercer lugar, observaremos el proceso de elaboración de un plan de igualdad explicando las fases que forman parte, su registro, su seguimiento y su evaluación.

Y para finalizar este trabajo, terminamos con las conclusiones y observaciones de la elaboración de los planes de igualdad teniendo en cuenta sus ventajas e inconvenientes que puede llegar a llevar a cabo la empresa.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 REGULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La Constitución Española (C.E.) reconoce el principio de igualdad de trato y prohíbe la discriminación por razón de sexo. Aunque se trata de un paso decisivo para conseguir la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (LOI) no ha bastado con ser uno de ellos, donde la falta de igualdad es más evidente en el mercado laboral.

Existen trabajos que todavía reflejan problemas estructurales relacionados con el empleo femenino como: discriminación salarial, menores tasas de actividad, mayor paro o mayores tasas de temporalidad.

El papel de la negociación colectiva, ha promovido actuaciones dirigidas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como el tratamiento de cualquier cuestión relativa a la igualdad de la mujer en todas las condiciones de trabajo u otras cuestiones.¹

Por primera vez, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge la obligación de negociar en el seno de una empresa, medidas encaminadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, o en su caso el plan de igualdad, y el alcance y contenido de lo dispuesto en el mismo.²

¹ Nieto Rojas, P. (2017). Los planes de igualdad: balance y perspectivas de reforma, p. 36

² «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

Como se ha mencionado, la LOI es la norma que regula y desarrolla el derecho de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres establecidos en el artículo 14 CE, en el ámbito laboral. Dicha ley ha sufrido varias modificaciones. La configuración jurídica de los planes de igualdad se produjo por el Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo. Esta norma no solo afectó a cuáles son las empresas que estarán obligadas a implantar planes de igualdad, sino que además transformó la regulación del diagnóstico de la situación y la elaboración del plan, exigiendo su negociación con un comité específico por los representantes legales de los trabajadores.³

El referido Real Decreto-Ley surge para dar ejecución al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el art 46.6 de la LOI, con relación a las materias a las que hace referencia. Además de dichas materias, el artículo alude, a otras cuestiones cuyo desarrollo reglamentario sirve para mejorar la eficacia de los planes de igualdad e incrementar la seguridad jurídica, al ayudar a resolver algunos aspectos.

Como consecuencia de los problemas que se plantea a la hora de elaborar un plan de igualdad, se aprueba el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos.

Este nuevo Real Decreto responde a la necesidad del diagnóstico y contenido de la situación, como las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad, los cuales desarrollaremos a lo largo de este trabajo. El Real Decreto 901/2020 prevé el cumplimiento de otros aspectos relevantes del principio de igualdad de mujeres y hombres, como es el mecanismo de la constitución de una Comisión Negociadora y el desarrollo de la obligación de registro de los planes de igualdad.⁴

³ Morales, A. D. (2020). El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 5(2), p. 56-80.

⁴ González Gómez, A. (2021). La implementación del plan de igualdad en la empresa, p 9-12

2.2 DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,⁵ garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las diferencias que existen entre hombres y mujeres han supuesto durante años, una diferencia según el género de pertenencia. Por lo que podemos destacar asignación de roles sociales, ya que la mujer siempre se ha considerado una materia de peor trato normativo y social, respecto al hombre. A día de hoy, esa discriminación de género se produce en el momento del acceso al empleo, cuando se demuestra una determinada contratación o no contratación, que responde a una razón discriminatoria que aparece oculta bajo la justificación de la libertad empresarial, en los términos fijados por el art.38 de la CE; “*Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.*”⁶

Los roles sociales que tradicionalmente corresponden a las mujeres son ser madres y esposas, dedicadas al cuidado de la familia, tareas estas no remuneradas. Lo que significa dependencia económica de los hombres. Uno de los motivos de discriminación son las causas propias del género femenino, como el embarazo o la maternidad, tal como lo afirma la LOI, que “*constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*”.⁷

⁵ «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

⁶ Monfort, G. F. (2007). La negociación colectiva de los planes de igualdad. *Revista de treball, economia i societat*, 45, p. 9-17.

⁷ Artículo 8BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Las mujeres son las que interrumpen su carrera profesional para dedicarse a las tareas del hogar.⁸ La maternidad y tener responsabilidades familiares aumenta la discriminación laboral de las mujeres. Dicha discriminación se sigue produciendo en los procesos de selección, que forma la desigualdad de género en las empresas. Durante las entrevistas de trabajo se sigue preguntando sobre su estado civil y sus intenciones en un futuro, las cuales son conductas discriminatorias que afectan a todas las mujeres trabajadoras.

La protección laboral de la maternidad se centra en el embarazo, parto y lactancia de las madres trabajadoras. Otra variable que afecta a su duración en el empleo son las medidas de conciliación, su objetivo es permitir a las mujeres que son madres la incorporación laboral tras la maternidad en condiciones de igualdad.⁹

Muchas mujeres sufren el denominado mobbing maternal, es decir, violencia o acoso. Según el estudio realizado por la Fundación Madrina, 9 de cada 10 mujeres embarazadas sufren acoso en su trabajo y solo un 18% de los casos se denuncia. Las empresas consideran que un embarazo repercute en su capacidad laboral y su productividad. Cuando una mujer comunica su embarazo, la empresa toma medidas contra ella con el fin de provocar una renuncia voluntaria por parte de la trabajadora.¹⁰

La discriminación por razón de sexo es un fenómeno que sigue existiendo en el mundo laboral y en otros ámbitos de nuestra vida. Así, el art 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores define a “(...) *el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social u orientación sexual en España*”. Esta desigualdad se debe a la falta de

⁸ Arias del Olmo, M. (2021). Planes de igualdad de género, p. 19-22.

⁹ García, M. L. M. (2017). Maternidad y discriminación de las mujeres en el empleo. In *Anales de Derecho* (Vol. 35, No. 2), p. 8-14.

¹⁰<https://www.grupomedicodurango.com/mobbing-maternal/#:~:text=El%20denominado%20mobbing%20maternal%20es,despu%C3%A9s%20del%20nacimiento%20del%20ni%C3%B1o.>

énfasis en los trabajos que desempeñan las mujeres o trabajos para los que no se las consideran adecuadas.

2.3 EI ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

La Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, cambia la normativa e impulsa el principio de transversalidad en todos los órdenes de la vida social, cultural, económica y política, referentes al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.¹¹

En el ámbito laboral, pueden darse diferentes tipos de acoso. El acoso sexual es cualquier comportamiento sexual, ya sea físico o verbal, no deseado por la persona que es víctima del mismo, generando un entorno de trabajo desfavorable.¹²

Especial mención merece contenido del art 7 de la LOI en el que se define el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“(...) Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

¹¹ Dacosta, R. V. (2006). Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora. Trabajo, 17, p. 55-84.

¹² Tejerina-Contreras, A. (2016). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral* (Master's thesis), p. 13-24

Y el art 48 de la LOI establece las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.”

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciar.”

La discriminación que normalmente se presenta suele ser contra la mujer, vulnerando los derechos regulados en el art 14 de la CE y el art 17.1 del ET correspondiendo a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual.

Dentro del acoso sexual se pueden mencionar una serie de comportamientos como:

- Conductas no deseadas y ofensivas para la persona a la que van dirigidas.

- Aceptación de conductas por la víctima, que es utilizada a la hora de tomar una decisión que influye en las condiciones laborales.

-Creación de un ambiente laboral intimidatorio, humillante y hostil para el sujeto víctima de la conducta no igualitaria.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se producen por un desequilibrio de poder, que tiene relación con el poder de género. Cualquier persona puede ser víctima de estos dos tipos de acoso, no hay un perfil determinado de la persona víctima de acoso y puede suceder en cualquier actividad o sector.

Algunos rasgos comunes que presentan las víctimas pueden ser:

- Sujetos que buscan la autorrealización.
- Sujetos ingenuos, que no perciban el peligro.
- Sujetos eficaces, que obtienen éxitos y son trabajadoras.
- Personas que tengan empatía, sensibilidad, comprensibles con el sufrimiento de los demás e interés por el bienestar ajeno.

También podemos determinar ciertos factores o circunstancias personales de las mujeres que pueden convertirse en víctimas de acoso:

- Las mujeres separadas o divorciadas.
- Las mujeres de nuevo ingreso en el ámbito laboral.
- Las mujeres jóvenes.
- Las mujeres con discapacidad.
- Las mujeres homosexuales.
- Las mujeres inmigrantes.

El sujeto víctima de acoso será un trabajador o trabajadora, si bien hay ciertas circunstancias que propicia la desigualdad se produzca con víctima exclusivamente

femeninas, como lo son el embarazo o la maternidad que lo soportan las mujeres. Muy pocas personas que sufren acoso sexual buscan ayuda en la organización o en la empresa, que sería la mejor respuesta ante este tipo de situación. Posiblemente se pretende evitar un enfrentamiento directo con aquella. Las consecuencias del acoso pueden llegar a ser muy graves causando efectos físicos como psíquicos. Otra consecuencia es el deterioro en la salud de la víctima causado por el acoso laboral, generando una bajada en la productividad del trabajo y el absentismo. En muchas ocasiones, cuando el acoso es grave, el trabajador llega a abandonar su puesto de trabajo con el fin de no soportar diariamente este tipo de acoso.

Los efectos más comunes, en las víctimas de acoso laboral, son los siguientes: ¹³

- Descenso en el rendimiento laboral.
- Cambio de estilo de vida.
- La desconfianza hacia las personas que tienen puestos de trabajo similares al acosador.
- La sensación de inseguridad en los lugares donde se produjeron las conductas de acoso.
- Genera tensión en sus relaciones interpersonales..
- La pérdida del puesto de trabajo.

¹³ Tejerina-Contreras, A. (2016). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral* (Master's thesis), p. 27-32

2.4 TECHO DE CRISTAL

El techo de cristal es un término que se establece desde el campo de la psicología para referirse a las barreras invisibles que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional.¹⁴

La posición de las mujeres, en el mercado laboral, parece que ha mejorado a lo largo de los años. Pero la discriminación laboral en los puestos directivos impide a muchas mujeres, con capacidad personal y profesional, alcanzar posiciones en los entornos directivos y favorecerse dentro de ellos.

Desde la Psicología, la Sociología y otras Ciencias Sociales se han desarrollado hipótesis explicativas del “Techo de Cristal” en la promoción profesional de las mujeres. La investigación psicológica se centra en cuatro áreas de trabajo, que se resumen en los siguientes términos:

1. El análisis comparativo de rasgos motivacionales y de personalidad, que favorece a las mujeres como la capacidad de comunicación o empatía. Sin embargo, los hombres sobresalen en fidelidad a la organización laboral, interés por el poder y ambición personal.¹⁵
2. La eficacia en la acción directiva se analiza en tres dimensiones, que se refiere a la dirección orientada a la tarea, al liderazgo interpersonal y al carácter democrático del liderazgo.¹⁶

¹⁴ <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/techo-de-cristal>

¹⁵ MONACI, M. (1997). *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*. Milán: Guerini e Associati .

¹⁶ EAGLY, A. H. y JOHNSON, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256

3. En cuanto al sistema de valores y en el nivel de compromiso personal con la organización no aparecen diferencias entre mujeres y hombres, cuando los resultados se analizan en el seno de la organización social. Las diferencias aparecen desde factores no vinculados intrínsecamente con el sexo, como factores de tipo personal (formación o carácter) y, factores situacionales como tener o no responsabilidades familiares.¹⁷
4. Y por último, las opiniones de los subordinados respecto de sus directivos, ya que prevalece la variabilidad interindividual.

Por el contrario, la investigación psicológica demuestra que son los estereotipos de género los que actúan como una de las principales barreras obstaculizadoras.

Los diversos factores que forman parte del “Techo de Cristal” en la carrera de las mujeres se agrupan en barreras externas, siempre relacionadas con la cultura empresarial y las políticas de selección, así como los prejuicios sociales que todavía siguen vigentes y la aceptación por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares. Por otro lado influyen las barreras internas, asociadas a la identidad de género, características psicológicas y familiares.

Los hombres renuncian menos que las mujeres a la vida familiar. En la muestra española, las mujeres directivas a pesar de poseer la misma cualificación y experiencia que sus compañeros varones, ocupan la mayor proporción de categoría a nivel intermedio, mientras que los hombres ocupan puestos superiores como departamentos de administración, de producción y de recursos humanos. Las mujeres tienen que compatibilizar un cargo directivo con su vida familiar, son ellas las que siempre tienen

¹⁷ KOVALAINEN, A. (1990). How do male and female managers in banking view their work roles and their subordinates? *Scandinavian Journal of Management*, 6, 143-159.

que enfrentarse al dilema de tener que elegir entre responsabilidades familiares o promoción profesional.¹⁸

Unas de las causas por las que las mujeres directivas siguen siendo minoría, son las largas jornadas laborales y la escasa sensibilidad de las empresas por la conciliación de la vida familiar y laboral. Unos de los obstáculos que se desarrollan en la trayectoria profesional han sido los estilos de dirección rígidos, las reuniones a última hora de la tarde y la discriminación salarial.¹⁹

Podemos observar los siguientes datos que reflejan lo que implica el techo de cristal para las mujeres:

- Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en 2020 casi un 90% de mujeres pidieron una excedencia para el cuidado de los hijos, frente a un 12% de los hombres.
- Según los datos del Observatorio de Igualdad y Empleo, la tasa de actividad de las mujeres en España en 2021 es del 53% frente al 63% de los hombres. El paro entre las mujeres alcanza una tasa del 17%, en los hombres el 13%.
- Más de 2 millones de mujeres trabajan en jornada parcial, frente a algo más de 700.000 hombres.
- Según el estudio de Women in Business 2021, refleja los siguientes datos: Número de mujeres directoras generales en España, 23%. Solo el 29,3% de mujeres forman parte del consejo de administración en las empresas del Ibex 35. Según el INE, el 6,1% de mujeres ocupa el cargo de presidente en las empresas del Ibex 35.

¹⁸ Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 17(2), 167-182.

¹⁹ Chinchilla, N., Poelmans, S., & León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*.

Son varias las consecuencias provocadas por esas barreras invisibles actuales en el mundo laboral. Por un lado, implica la imposibilidad de ascender deteniendo así el desarrollo de su carrera profesional, lo que provoca que las mujeres no puedan llegar a cargos de responsabilidad y puestos directivos. Y por otro lado, la brecha salarial, ya que son las mujeres las que reducen su jornada o trabajan a tiempo parcial para poder atender a los hijos.²⁰

²⁰ <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/techo-de-cristal/>

3. PLANES DE IGUALDAD

3.1 CONCEPTO

La LOI define los planes de igualdad, en su art 46 como un “*conjunto ordenado de medidas, adoptada después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes 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 las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistema eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijado*”.²¹

Teniendo en cuenta el contenido del art 45.1 de la LOI, al regular la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, las empresas están obligadas a establecer la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad se deberán adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación.²²

La implantación de los planes laboral en el ámbito empresarial es un instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión organizacional, para avanzar hacia el objetivo de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tratando temas como; la conciliación laboral, personal y familiar, y en

²¹ «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007

²² Artículo 45.1 BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007

particular los permisos de paternidad y corresponsabilidad en España, así como la violencia de género en el ámbito laboral.²³

Se trata de un documento extenso, complejo y personalizado para cada tipo de empresas, según sus particularidades y especificidades y en base a las mismas, se justificarán, argumentarán y tomarán las medidas, en cada caso, correspondan.

El plan de igualdad en definitiva, se diseña teniendo en cuenta la realidad de cada empresa o sector, por tanto, es necesario realizar un diagnóstico para valorar los aspectos de cada empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres. La finalidad de este diagnóstico es identificar los ámbitos prioritarios para la realización del plan de igualdad.²⁴

Tras diagnosticar la situación particular de la empresa y las personas que trabajan allí, los planes de igualdad deben tener como finalidad obtener en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades, eliminando cualquier discriminación por razón de género. El objetivo de la implantación de un plan de igualdad es garantizar un derecho constitucional reconocido como es la igualdad, estableciendo un nuevo contexto en que la igualdad entre hombres y mujeres sea posible.²⁵

El plan de igualdad tiene como objetivo abarcar los problemas de discriminación por razón de género en el seno empresarial, de manera que se cumpla ciertas medidas.

²³ Bodelón, E., Rodríguez Luna, R., Barcons Campmajó, M., Garrido Jiménez, L., Puigpelat i Martí, F., Giménez, P. G. A., Ruiz, S. (2014). El impacto de los planes de igualdad en las empresas, p. 1-30.

²⁴ Martínez, F. C., & Trigueros, C. S. (2007). La Ley orgánica 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. In *Anales de Derecho* (Vol. 25, pp. 343-370

²⁵ Bodelón, E., Rodríguez Luna, R., Barcons Campmajó, M., Garrido Jiménez, L., Puigpelat i Martí, F., Giménez, P. G. A., ... Ruiz, S. (2014). Ope Sip p 1-10

Las características de los planes de igualdad son las siguientes:²⁶

- Voluntariedad.
- Funcionalidad.
- Transversalidad.
- Dinámico y flexible.
- Temporal.
- Ejecutable.
- Y un conjunto ordenado de medidas.

Los objetivos se logran tomando medidas preventivas en situaciones de discriminación, promoviendo la defensa y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y garantizando la igualdad de oportunidades en la empresa. Deben mejorar las posibilidades de las mujeres en la obtención de puestos de mayor responsabilidad más alto, eliminando barreras, mejorando la distribución de puestos masculinos y femeninos de la empresa y previniendo la discriminación laboral por razón de sexo mediante la conciliación en la vida personal, laboral y familiar, etc.²⁷

3.2 TIPOS DE PLANES DE IGUALDAD

Hay tres supuestos en el que las empresas están obligadas a tener un plan de igualdad:

1) Empresas con más de 50 trabajadores: Las empresas que superen esta cifra de trabajadores deberán desarrollar y aplicar un plan de igualdad. Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación, se debe reconocer las obligaciones de las partes a través

²⁶ Arias del Olmo, M. (2021). Planes de igualdad de género, p. 27-28

²⁷ Idem p 28-29

de la negociación colectiva sobre los planes de igualdad en empresas con más de 250 empresas. Los trabajadores son los siguientes:

- En los convenios colectivos de ámbito empresarial.
- En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

La propia Ley no establece la obligación de que exista representación legal de los trabajadores para poder negociar el plan de igualdad.

2) Empresas que están obligadas por el convenio colectivo a implantar un plan de igualdad, así como los términos que este debe contener.

3) Empresas sancionadoras por una infracción muy grave, ya sea por discriminación directa o indirecta por razón del género.

En estos supuestos deben cumplir los siguientes requisitos:

- La empresa debe negociar el plan con los representantes de los trabajadores.
- La sustitución de la sanción por la elaboración del plan de igualdad debe ser solicitada por la empresa.
- Debe solicitar el informe a la Inspección de Trabajo sobre las infracciones cometidas.

Los planes de igualdad se aplican a todos los empleados de la empresa y todos sus centros de trabajo, aunque se podrán establecer medidas específicas para un grupo de trabajadores o un lugar de trabajo específico. Si la empresa incumple la obligación de implantación del plan de igualdad está incumpliendo una obligación que constituye una infracción grave.²⁸

²⁸ Idem p.30-32

3.3 BENEFICIOS DE INCORPORAR UN PLAN DE IGUALDAD

En concordancia con lo dispuesto en el art 45 de la LOI, todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, en este sentido a la adopción de medida tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De acuerdo con lo establecido en el art 1.2 del ET y en los art 45.1 y 48 de la LOI, sólo las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a establecer las medidas de igualdad constituyendo un Plan de Igualdad. Ahora serán las empresas con más de 50 trabajadores las que estarán obligadas a formar un Plan de Igualdad.

Las medidas de igualdad que se tomen en las empresas deben alcanzar todos aquellos aspectos que permitan:

- *“Eliminar posible desequilibrio que exista en cualquier grupo dentro de la empresa.”*
- *“Eliminar cualquier desigualdad en la empresa.”*
- *“Eliminar cualquier desviación sexista que implique diferencias en cualquier procedimiento o gestión de los recursos humanos de la empresa.”*
- *“Conseguir una igualdad efectiva en la gestión de los recursos humanos que pueda impedir que las mujeres alcancen los mismos puestos de trabajo y las mismas responsabilidades que los hombres.”*
- *“Sensibilizar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a todo el personal de la empresa.”*
- Establecer sistemas que prevengan los acosos sexuales y por razón de sexo, por razones psicológicas o morales.
- Mejorar los sistemas de comunicación interna.²⁹

²⁹ Rasines Sarabia, M. (2021). La implantación de Planes de Igualdad en la Empresa, p. 11-13

Los casos que necesitan adoptar planes de igualdad, según el origen o la causa de esa obligación, permite distinguir cuatro situaciones:

- 1) *“En primer lugar, las empresas que establecen un plan de igualdad son obligadas por la autoridad laboral por un procedimiento sancionador. Las sanciones son impuestas al empresario cuando ha cometido una discriminación. Por eso se exige el art 45.4 LOI, que las empresas elaboren y apliquen un plan de igualdad para la representación legal de los trabajadores”.*
- 2) *“En segundo lugar, cabe hacer referencia a las grandes empresas en el art 45.2 LOI, que establece que esta obligación es para las empresas cuya plantilla supera los 250 trabajadores, exigiendo que sea la negociación colectiva quien defina ese plan de igualdad”.*
- 3) *“En tercer lugar, cabe hablar de empresas cuya obligación de negociar un plan de igualdad deriva de la existencia de una previsión en el convenio en ese sentido sin más (ex. art. 45.3 LOI).”.*
- 4) *“En cuarto y último lugar, hay que hablar de empresas que no son objeto de obligación pero pueden voluntariamente adoptar un plan de igualdad. La LOI no sólo permite esa posibilidad sino que fomenta que todas las empresas adopten un plan de igualdad previa consulta a los representantes de los trabajadores (art 45.5 y 49 LOI)”.*

La participación de los agentes sociales en general y los representantes de los trabajadores en particular, es necesaria para adoptar un plan de igualdad. En principio el convenio se perfila en la Ley como instrumento para el diseño del plan de igualdad.

Pero la ley exige aclarar términos y concretar en qué ámbito laboral negocial se adoptará el plan.³⁰

3.4 COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión negociadora es vital para la elaboración del plan de igualdad. Podrán negociar el diagnóstico a través de la apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora, las siguientes empresas:

- Aquellas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla.
- Aquellas obligadas por el convenio colectivo.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador.

Para el resto de las empresas, que elaboren el plan de igualdad con carácter voluntario, su negociación será por la representación legal de los trabajadores.

La comisión negociadora deberá crearse, en los plazos que se establece en el siguiente cuadro:

³⁰ Monfort, G. F. (2007). La negociación colectiva de los planes de igualdad. *Revista de treball, economia i societat*, 45, p, 9-17.

Plazos de constitución de la comisión negociadora	
Empresas de 50 y más personas en plantilla	3 meses desde que se alcance el número de personas que lo hacen obligatorio.
Convenio colectivo	El determinado en el convenio y, en su defecto, 3 meses posteriores a la publicación del convenio.
Autoridad laboral	El que se fije en el acuerdo.

La comisión negociadora tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y medidas que integren ese plan.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación así como las personas u órganos responsables.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para realizar el seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Referencia del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.³¹

En la comisión negociadora deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de los trabajadores. La comisión negociadora se constituye con un máximo

³¹ https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase1_Guia_pdi.pdf

de trece miembros por cada una de las partes. Podrán contar con apoyo y asesoramiento externo en materia de igualdad, quienes tendrán voz pero no voto. Durante el proceso, las actas de cada reunión de la negociación, deben ser aprobadas y firmadas. Ambas partes negociarán de buena fe para llegar a un acuerdo. Dichos acuerdos requerirán consistencia de la empresa y de la mayoría de los representantes de los trabajadores que integran el comité. El resultado de las negociaciones deberá configurarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos del registro y depósito y publicidad.³²

4. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del Plan de Igualdad, se trata de un proceso en el que se detectan áreas sobre las que es necesario implantar medidas regulatorias. La propia ley de igualdad en su artículo 46.2 es la que nos indica una serie de materias sobre las que el plan de igualdad debe trabajar de forma obligatoria: 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 hombre, f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) infrarrepresentación femenina, h) retribuciones e i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se deberá tener en cuenta la organización que la implementó y la implementa, un Comité de Igualdad y claridad sobre sus roles, tiempos y canales de comunicación que ellos usarán. Las fases básicas para realizar un plan de igualdad son cinco:

³² Cumbre, L. L. (2020). Planes de igualdad: una realidad jurídica con más desarrollo. *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, (36), 36-46.

1. Fase de compromiso de la organización:

La incorporación de un Plan de Igualdad es la responsabilidad de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre todos los trabajadores de la empresa.

La dirección de la empresa debe comprometerse a incluir este principio fundamental en todas sus políticas, como un valor estratégico de la gestión de los recursos humanos. Asimismo, la empresa debe comprometerse a proporcionar todos los recursos necesarios que faciliten el estudio del diagnóstico de la situación. Del mismo modo, la empresa debe ser totalmente transparente durante el proceso de integración de la igualdad, mediante la negociación y comunicación.³³

2. Fase de la Comisión de Igualdad:

La Comisión de Igualdad, constituye un eje de actuación muy importante para la elaboración del Plan de Igualdad:

- Apoya en la realización del diagnóstico.
- Informa de todas las medidas que se van adoptando.
- Motiva a todo el personal de la empresa a participar en el proceso de elaboración
- Tiene la capacidad de proponer mejoras de actuación
- Promover el seguimiento y evaluación del plan para cumplir con los objetivos propuestos.

Según el artículo 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, la Comisión de Igualdad debe estar constituida en partes iguales por representantes de la empresa y de los

³³ Cabeza Pereiro, J., 2020. Reformas en materia de Igualdad entre hombres y mujeres. Derecho Social y Empresa, Issue p 12.

trabajadores, promoviendo una composición equilibrada entre hombres y mujeres. Como norma general, dicha comisión en su conjunto suma la mayoría de los miembros del comité a los que corresponderá participar cuando así lo acuerden.

En el caso de que no exista representación legal de los trabajadores, la norma establece, en su art 5.3, que se reunirá a los sindicatos más representativos y a los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con la legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que resulte de aplicación.

3. Fase de diagnóstico:

El diagnóstico es una evaluación cualitativa y cuantitativa, instrumento clave para el proceso de elaboración del Plan de Igualdad. Debe ser puesto en práctica de forma individual en cada organización para que las medidas resulten eficaces.

El diagnóstico deberá analizar al menos, las medidas expuestas en el artículo 46 LOI, aunque se podrán añadir otras acciones positivas cuando el diagnóstico haya detectado algún tipo de discriminación como; clasificación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo etc.

En este sentido, el artículo 11 LOI define el concepto de acciones positivas como *“medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.”*

En definitiva, el diagnóstico tiene como objetivos: ³⁴

- Obtener información detallada sobre las características de la empresa.
- Conocer los métodos de gestión de los recursos humanos y su aportación en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Detectar posibles discriminaciones directas e indirectas.
- Aportar posibles soluciones para evitar la situación de discriminación que se hayan producido.

4. Fase de diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad:

Se deberá definir las políticas de igualdad de la organización en todos los Planes de Igualdad, ya sean de carácter voluntario u obligatorio con la finalidad de eliminar la discriminación en el ámbito laboral. El organismo encargado de diseñar las medidas del plan, será la Comisión Negociadora con la ayuda de personas expertas que apoyaran y proporcionarán asesoramiento. La Comisión Negociadora, deberá negociar de buena fe todas las medidas adoptadas de tal manera que se lleve a cabo la aprobación y registro del Plan de Igualdad.

5. Fase de implantación, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad:

Una vez que el Plan de Igualdad ha sido aprobado, se ponen en marcha todas las medidas previstas. Del mismo modo, comienza el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, que tendrá un límite de 4 años, excepto posibles salvedades:³⁵

³⁴ Domínguez Morales, Ana, 2020. El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de Planes de Igualdad, Sevilla: s.n. p 58-76

³⁵ Guillen, L., 2020. Ceca Megan Abogados. P 20 [En línea] Available at:<https://www.cecamagan.com/plan-de-igualdad-para-empresasdiferencias-y-obligaciones/>

- Como consecuencia de la obtención de resultados desfavorables durante el proceso de seguimiento y evaluación.
- Cuando la Inspección Laboral lo determine, como consecuencia de la falta de adecuación a los requisitos legales.
- Como consecuencia de una fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa.

Por otra parte, el seguimiento y evaluación del plan debe realizarse de forma simultánea durante la fase de implementación, con el fin de controlar y verificar las medidas adoptadas para detectar posibles situaciones discriminatorias en la empresa. De la realización de la evaluación, seguimiento y revisión se encargará la Comisión de Seguimiento o las personas escogidas en los plazos establecidos. La Comisión de Seguimiento deberá informar a la plantilla sobre los resultados obtenidos durante esas fases.³⁶

El Plan de Igualdad y su implantación pretende mejorar no solo los aspectos laborales relacionados con las mujeres en el trabajo, sino de toda la plantilla en su totalidad. Es progresivo, su desarrollo y la gestión de la empresa ya que es sometido a cambios constantes para tratar la posible adaptación de las necesidades que se puedan detectar.

³⁶ González Gómez, A. (2021), Ope. Sip p. 15-19

4.1 REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Todos los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en el Registro de planes de igualdad, tanto si se trata de planes obligatorios como voluntarios. También serán objeto de depósito voluntario regulado por los art 45.1 y 48 de la LOI, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Las medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo son:

- Elaborar un protocolo consensuado con la Comisión de Seguimiento para determinar el procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla.
- Incluir en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgo Laborales y Seguridad y Salud un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de abusos sexual y por razón de sexo.

El registro se regula en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.³⁷

La solicitud deberá presentarse dentro de los quince días siguientes a la firma del plan de igualdad. Deberá ser presentado electrónicamente en el registro de la autoridad

³⁷ «BOE» núm. 143, de 12 de junio de 2010

laboral competente por una persona debidamente acreditada designada por el comité negociador.

En cuanto a la tramitación, una vez presentada la solicitud de registro, la persona solicitante podrá consultar y hacer seguimiento del expediente. Si presentada la solicitud, no reúne los requisitos exigidos se avisará por medios electrónicos a la persona solicitante en un plazo de diez días hábiles. La autoridad laboral deberá ejecutar la petición para su subsanación y deberá quedar constancia de dicha circunstancia en el registro.

Sin embargo, hay empresas que están obligadas a tener un registro retributivo de acuerdo con el art 28.2 del ET. Deben tener un registro retributivo de todo su plantilla incluido el personal directivo y los altos cargos. Tiene un carácter universal, independientemente de su tamaño o de la distribución de su plantilla en relación con su sexo o clasificación profesional. El registro incluye los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo.³⁸

4.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

LOI menciona en su art 46 los planes de igualdad que se fijarán en los objetivos de igualdad, las estrategias y prácticas para adoptar su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contemplan unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación independientemente de la obligación prevista para las empresas en el art 47 de la norma

³⁸ <https://www.igualdadenlaempresa.es/faq/respuestas.htm#q40>

mencionada y el art 64 del ET, sobre la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, recae sobre la Comisión de Seguimiento. En esta fase, la norma tampoco establece criterios para la realización del seguimiento, por tanto es importante fijar unos supuestos básicos:

- Tener localizadas las medidas cuyo plazo de ejecución esté dentro del período transcurrido hasta la fecha de reunión
- La empresa debe facilitar información sobre la puesta en marcha y desarrollo de cada una de ellas.
- La información se debe contrastar con el indicador que cada medida tiene establecido y valorar el grado de cumplimiento.

La evaluación es un procedimiento que tiene por finalidad obtener un conocimiento determinado sobre las intervenciones realizadas, y que permitan emitir una valoración sobre esas intervenciones. Para ello, es necesario adoptar métodos y técnicas rigurosas, comenzando por la recogida y análisis de la información. La evaluación es un proceso exacto, se utiliza para corregir errores y modificar las acciones emprendidas. Sirve para tomar decisiones concretas y poner de manifiesto juicios que permitan configurar estrategias.

La evaluación tiene los siguientes objetivos: ³⁹

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.

³⁹ Gómez Merayo, R. (2017). Los planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación, p. 23-30

- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

Estos objetivos lo podemos dividir en tres líneas de actuación: ⁴⁰

Evaluación de Resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan de Acción Positiva.
- Grado de disminución de los resultados analizados en el diagnóstico.
- Grado de consecución de resultados.

Evaluación del Proceso:

- Grado de desarrollo de las acciones que se han realizado.
- Dificultades durante el desarrollo de las acciones.

Evaluación de Impacto en la Empresa:

- Grado de consecución de objetivos para la igualdad en la empresa.
- Cambio cultural en la empresa.
- Desequilibrios que se sigan produciendo.

⁴⁰ Lázaro Mayoral, C. (2013). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, p.30-31

CONCLUSIÓN

La imposición legal para las empresas de implantar planes de igualdad, responden al firme propósito de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, no solo en el acceso si no en la selección, la contratación, la promoción y la formación de sus trabajadores y trabajadoras.

La implementación de los planes de igualdad en las empresas, ha supuesto un gran avance para las relaciones laborales en las organizaciones, mejorando su funcionamiento tanto interno como externo, en el ámbito laboral y mejorando los recursos humanos.

Para la consecución de este propósito, que sin duda es el objetivo final a alcanzar, la normativa aplicable establece y determina, cada vez con más precisión, los aspectos que deben ser tenidos en cuenta antes, durante y con posterioridad a la elaboración de los planes de igualdad de las empresas.

Los Planes de Igualdad, son una herramienta importante para promover, dentro de la organización, la igualdad de oportunidad y eliminar cualquier tipo de discriminación.

A día de hoy, se sigue haciendo discriminación laboral hacia las mujeres sobre la maternidad y las responsabilidades familiares. En la actualidad, la mujer sigue encontrando el inconveniente de combinar obligaciones familiares con el trabajo, si bien cada vez menos ocasiones, se siguen encontrando situaciones en las que son ellas las que ocupan puestos de baja categoría y se encuentran en condiciones de vulnerabilidad respecto al hombre. Muchas veces, las mujeres son las que interrumpen sus carreras

profesionales para dedicarse a las cuestiones familiares, puesto que las obligaciones en este ámbito siguen sin estar repartidas de una manera igualitaria.

No existe dudas acerca del avance que la modificación operada en el año 2019 (Real Decreto 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), ha supuesto en el mundo laboral y en particular en el ámbito de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, si bien para alcanzar un clima de mayor seguridad y confianza siguen existiendo aspectos que a mi juicio debieran adecuarse a las necesidades actuales sobre discriminación laboral. Todo ello desde la conciencia que muchas situaciones de desigualdad están condicionadas, no en exclusividad por cuestiones relativas al ámbito laboral, como a otras normas o creencias que desde otros tiempos se asentaron en el ámbito social y educacional.

Entiendo necesario la adecuación en el régimen sancionador, que al igual que en otros ámbitos incentiva a las empresas a tomar más en serio lo preceptuado por las normas que les resultan de aplicación y que según detecto se mantienen en los mismos términos que fueron contemplados inicialmente por la LOI.

Considero de vital importancia que las empresas evolucionen y sean capaces de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, alcanzando los Planes de Igualdad la implantación real en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

BIBLIOGRAFÍA

Arias del Olmo, M. (2021). Planes de igualdad de género.

Bodelón, E., Rodríguez Luna, R., Barcons Campmajó, M., Garrido Jiménez, L., Puigpelat i Martí, F., Giménez, P. G. A., Ruiz, S. (2014). El impacto de los planes de igualdad en las empresas, p. 1-30.

Chinchilla, N., Poelmans, S., & León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*.

Cumbre, L. L. (2020). Planes de igualdad: una realidad jurídica con más desarrollo. *Revista CESCO de Derecho de Consumo*, (36), 36-46.

Dacosta, R. V. (2006). Acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora. *Trabajo*, 17, p. 55-84.

Dominguez Morales, Ana, 2020. El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de Planes de Igualdad, Sevilla: s.n

EAGLY, A. H. y JOHNSON, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256

García, M. L. M. (2017). Maternidad y discriminación de las mujeres en el empleo. In *Anales de Derecho* (Vol. 35, No. 2), p. 8-14.

Gómez Merayo, R. (2017). Los planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación, p. 23-30.

González Gómez, A. (2021). La implementación del plan de igualdad en la empresa.

KOVALAINEN, A. (1990). How do male and female managers in banking view their work roles and their subordinates? *Scandinavian Journal of Management*, 6, 143-159.

Lázaro Mayoral, C. (2013). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, p.30-31.

Martínez, F. C., & Trigueros, C. S. (2007). La Ley orgánica 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. In *Anales de Derecho* (Vol. 25, pp. 343-370).

MONACI, M. (1997). *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*. Milán: Guerini e Associati.

Monfort, G. F. (2007). La negociación colectiva de los planes de igualdad. *Revista de treball, economia i societat*, 45, p, 9-17.

Morales, A. D. (2020). El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de planes de igualdad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), p. 56-80.

Nieto Rojas, P. (2017). Los planes de igualdad: balance y perspectivas de reforma.

Ordoñez Moro, I. (2020). El techo de cristal, p. 43-47

Rasines Sarabia, M. (2021). La implantación de Planes de Igualdad en la Empresa, p. 11-13

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 17(2), 167-182.

Tejerina-Contreras, A. (2016). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral* (Master's thesis).

Cabeza Pereiro, J., 2020. Reformas en materia de Igualdad entre hombres y mujeres. *Derecho Social y Empresa*, Issue 12.

Guillen, L., 2020. Ceca Megan Abogados. [En línea] Available at:<https://www.cecamagan.com/plan-de-igualdad-para-empresasdiferencias-y-obligaciones/>

BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

BOE» núm. 143, de 12 de junio de 2010

<https://www.igualdadenlaempresa.es/faq/respuestas.htm#q40>

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase1_Guia_pdi.pdf

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/techo-de-cristal/>

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/techo-de-cristal>

