



**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS**

Curso académico 2020/21

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA
EMRESA**

**IMPLEMENTATION OF THE EQUALITY PLAN IN THE
ENTERPRISE**

ALUMNA: ALICIA GONZÁLEZ GÓMEZ

TUTORA: MARINA REVUELTA

Febrero de 2021

INDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO NORMATIVO	7
2.1. LEY ORGANICA 3/2007, DE 22 DE MARZO,	7
2.2. REAL DECRETO 1615/2009, DE 26 DE OCTUBRE	8
2.3. REAL DECRETO LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO.....	9
2.4. REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE	12
3. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA EMPRESA	13
3.1. PLANES DE IGUALDAD. CONCEPTO Y CARACTERES.....	13
3.2. OBLIGATORIEDAD DE ADAPTAR UN PLAN DE IGUALDAD. SUPUESTOS .	14
3.3. FASES EN LA IMPLANTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA	15
3.4. CONTENIDO DEL PLAN.....	20
3.4.1. <i>Proceso de selección y contratación</i>	20
3.4.2. <i>Clasificación profesional</i>	21
3.4.3. <i>Formación y promoción profesional</i>	22
3.4.4. <i>Condiciones de trabajo</i>	23
3.4.5. <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>	24
3.4.6. <i>Infrarrepresentación femenina</i>	25
3.4.7. <i>Retribuciones</i>	27
3.4.8. <i>Prevención del acoso sexual o por razón de sexo</i>	28
4. REGISTRO, TEMPORALIDAD Y COSTES DE LOS PLANES DE IGUALDAD	29
5. AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA LA IMPLEMNTACION DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	29
6. CONCLUSIONES.....	30
BIBLIOGRAFIA.....	32
LEGISLACIÓN	33
SENTENCIAS.....	34

INDICE DE TABLAS

Tabla 3.1: Ocupación según el tipo de puesto laboral y periodo.....	22
Tabla 3.2: Nivel de formación de la población adulta en España por grupos de edad	23
Tabla 3.3: Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada. Año 2015	24
Tabla 3.4: Ocupado según rama de actividad y periodo.....	26
Tabla 3.5: Brecha Salarial en España 2017	28

RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Grado tiene como objetivo el estudio del marco normativo de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres desde una perspectiva laboral, analizando la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, sus posteriores modificaciones a través del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo y el reciente Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, a los efectos de profundizar sobre la metodología para el desarrollo de la elaboración e implantación de los Planes de Igualdad, como herramienta principal para promover la igualdad real entre las personas trabajadoras en la empresa.

Se describen los supuestos en los que existe obligación de adoptar un Plan de Igualdad, las fases de implementación y el contenido del Plan, en las que la responsabilidad del desarrollo recae como la Comisión Negociadora.

El estudio se completa con la descripción de las subvenciones y ayudas a las que pueden acogerse las empresas para la elaboración del Plan y las conclusiones personales sobre la materia.

Destacaremos algunas sentencias como consecuencia del incumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades, como un claro ejemplo de lo que se pretende evitar.

ABSTRACT

This Final Degree Project aims to study the regulatory framework of equal treatment and opportunities between women and men from a labour perspective, analysing the Organic Law 3/2007 of 22 March, its subsequent amendments through Royal Decree Law 6/2019 of 1 March and the recent Royal Decree 901/2020 of 13 October, in order to deepen the methodology for the development of the development and implementation of Equality Plans, as the main tool to promote real equality between workers in the company.

It describes the cases in which there is an obligation to adopt an Equality Plan, the phases of implementation and the content of the Plan, in which the responsibility for its development lies with the Negotiating Committee.

The study is completed with a description of the subsidies and aid available to companies for the development of the Plan and personal conclusions on the subject.

We will highlight some rulings as a consequence of non-compliance with the principle of equal treatment and equal opportunities, as a clear example of what is to be avoided.

1. INTRODUCCIÓN.

El desarrollo de la mujer en el mercado laboral ha sido escaso o prácticamente nulo a lo largo de la vida. Desde entonces, quienes han logrado la integración laboral han tenido, en muchos casos, condiciones y salarios bastantes precarios. A lo largo de nuestra historia, todos los datos proporcionados por las estadísticas laborales de los países europeos y de España, han demostrado que existe una gran diferencia de trato entre la mujer y el hombre, en todas, y cada una de las materias tratadas a nivel laboral. Desde el paro, la brecha salarial, la conciliación familiar, laboral y personal, la idoneidad entre la formación y el cargo, el tipo de contratación, la escasa presencia de las mujeres en puesto de responsabilidad política, social, cultural y económica, etc. Así pues, surgió la necesidad de instaurar normas que regulasen la figura de la mujer en materia de igualdad y oportunidades en el ámbito laboral (García Colmenares, 2016) .

El artículo 14 de la Constitución Española declara el derecho fundamental de igualdad entre ambos géneros, estableciendo que, *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Asimismo, el artículo 9.2 CE establece el deber de los poderes públicos, de fomentar las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Y, en materia laboral, se entiende que las condiciones laborales y la formación profesional entre otras, componen uno de los principios fundamentales en la Unión Europea, reflejado en tratados constitutivos, como en directivas comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Ramo Herando, 2019).

Con el objetivo principal de promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se creó el Instituto Nacional de la Mujer, mediante la aprobación de la Ley 16/1983 de 24 de octubre de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer, como un *“organismo autónomo de los clasificados en el apartado 1, a), del artículo 4. de la Ley General Presupuestaria, adscrito al Ministerio de Cultura, que tiene como finalidad primordial, el cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales, la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social”*.

En un principio, el Instituto de la Mujer se ocupaba de desarrollar diversas funciones establecidas en el artículo 2 de la Ley 16/1983, de 24 de octubre. Entre las funciones desempeñadas destaca, *“estudiar la situación de la mujer española en los siguientes campos: legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural; “elaborar informes*

LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMRESA

e impulsar medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones existentes respecto a la mujer en la sociedad.”; “fomentar la prestación de servicios en favor de la mujer y, en particular, los dirigidos a aquellas que tengan una especial necesidad de ayuda”; “recibir y canalizar, en el orden administrativo, denuncias formuladas por mujeres, de casos concretos de discriminación”.

En este contexto se hizo patente la necesidad de implantar una nueva norma que regulase y desarrollase el derecho de igualdad real, a niveles económicos, políticos, sociales, culturales y laborales, y la no discriminación, directa o indirecta entre mujeres y hombres, establecida en el artículo 14 de la Constitución Española. Se aprobó entonces, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a partir de ahora LOI), que tiene como objetivo *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer (...)”*

En esta línea, la LOI atribuye un destacado papel a los Planes de Igualdad, como el instrumento clave para la adopción de medidas a favor de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Medidas tales como, el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo beneficiosas para todas las personas trabajadoras (Sanchez Truigueroos, 2009).

Con la entrada en vigor de la LOI, se pretendió anticiparse al acto o comportamiento discriminatorio que se viene produciendo, tanto a nivel público como privado. En el ámbito laboral y, concretamente en las empresas privadas, es intención poner fin a la contratación de mujeres solamente para determinados sectores, con contratos de trabajo mucho menos ventajosos, y en condiciones laborales más precarias que las del género opuesto (Fabregat Monfort, 2019).

A pesar de los importantes avances que supuso aquella norma, con el paso del tiempo, fue necesario aprobar otra norma que contemplase de forma más detallada, las medidas contempladas en los Planes de Igualdad, para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades. Por este motivo, se modificó del texto de la LOI, dando lugar a el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que detallaremos a lo largo de este trabajo.

Por su parte las Comunidades Autónomas también hicieron efectivas leyes a favor de la equidad entre mujeres y hombres. En Cantabria, se aprobó la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres cuyo art. 1 expone: *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para lograr una sociedad igualitaria, en la que todas las personas puedan tomar decisiones y desarrollar sus capacidades personales sin coerciones de género, tanto en el ámbito público como en el privado.”* Es por eso que, el art. 56. 1, de la Ley de Cantabria 2/2019, servicios para el empleo, el Servicio Cántabro de Empleo, se compromete a no tramitar ninguna oferta de trabajo cuyas condiciones sean discriminatorias por razón de género.

Recientemente, ha entrado en vigor el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, como una forma de precisión, en el que se pretende determinar de forma detallada el alcance subjetivo de los Planes de Igualdad, así como, regular todas aquellas materias relacionadas con obligación de negociar, elaborar e implar un Plan de Igualdad.

2. MARCO NORMATIVO

2.1. LEY ORGANICA 3/2007, DE 22 DE MARZO,

Como se ha indicado, la LOI es la norma que regula y desarrolla el derecho de igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres establecida en el artículo 14 CE. En concreto, en relación con el objeto de este estudio, el Título IV, Capítulo III, sobre los Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, define los Planes de Igualdad como, un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad, a través de la adopción de un conjunto de medidas destinadas a respetar el principio de igualdad.

Además, la norma hace mención a las materias que se han de aplicar para la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad, la transparencia en el momento de la implantación, así como, medidas específicas en materia de prevención de acosos sexual y por razón de sexo, en el ámbito laboral. En ese sentido, se pueden subrayar las cualidades que deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar un Plan de Igualdad:

En primer lugar, la LOI establece en su artículo 45, la obligación de negociar y aplicar un Plan de Igualdad en las empresas cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores, así como cuando el convenio colectivo de la empresa lo establezca o, cuando la autoridad laboral, lo determine por la realización de prácticas accesorias. Aquellas empresas que no pertenezcan a los grupos mencionados, podrán elaborar de forma voluntaria un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, el artículo 46, presenta un listado abierto y flexible de materias que pueden ser abordadas en un Plan de Igualdad y que, deberán ser debidamente negociadas (Poquet Catalá, 2019):

- El acceso al empleo
- La clasificación profesional
- Promoción y formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo
- Conciliación laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Por último, se garantiza, el acceso a la información contenida en el Plan, la presencia de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, de los trabajadores y trabajadoras directamente (Poquet Catalá, 2019).

LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMRESA

Gracias al conjunto de normas jurídicas aplicables que rige el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las personas vulnerables han podido ser protegidas de situaciones discriminatorias como la que se describe a continuación:

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº0008/2013 de 17 enero 2013

La empresa El Corte Ingles aprobó su primer Plan de igualdad en el año 2008, donde en virtud de la Ley Orgánica 3/2007 y del Convenio de grandes Almacenes, se comprometía a respetar y asegurar, entre otros, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres en materia de retribuciones y acceso a un puesto de trabajo con mayor responsabilidad.

“Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.”

“Promover procesos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.”

Ante el incumplimiento de estos objetivos, UGT y CCOO interpusieron una demanda, denunciando el incumplimiento del Plan de Igualdad firmado por la empresa en 2008. Según los datos recogidos en la sentencia del 17 de enero, El Corte Ingles, conformaba su plantilla por un 93.48% de mujeres, que trabajaban en niveles inferiores de ocupación de la empresa y, solo un 2.42% de las trabajadoras habían conseguido acceder a las categorías de mando.

De modo que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional declaró que El corte Ingles *“quiebra frontalmente los compromisos adquiridos en el Plan de Igualada”*. Asimismo, ha considerado aprobado, que la empresa no ha promovido medidas correctivas para la equiparación salarial. Por lo que, deberá poner en marcha medidas destinadas a reducir las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres, en un plazo máximo de 3 meses, cuyo incumplimiento, podrá dar lugar a multas o sanciones.

2.2. REAL DECRETO 1615/2009, DE 26 DE OCTUBRE

Con la finalidad de reconocer el esfuerzo realizado por las empresas comprometidas en el desarrollo del principio de igualdad real entre las personas trabajadoras, la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 50 crea un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas organizaciones que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidad en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El desarrollo reglamentario de dicho distintivo tuvo lugar con la entrada en vigor del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, así como, los procedimientos y las condiciones para su concesión, las medidas de las políticas de igualdad aplicadas y, los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las concesiones.

Cualquier empresa, de capital público o privado podrá solicitar mediante convocatorias anuales al Ministerio de Igualdad, la concesión del distintivo siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 4 del RD 1516/2009, de 26 de octubre. Para la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa”, en el Ministerio de Igualdad se constituirá una Comisión Evaluadora, que tendrá en cuenta si la organización ha contemplado actuaciones y medidas dirigidas a facilitar la conciliación personal, familiar y laboral, la presencia paritaria de hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales y la negociación y adopción del Plan de Igualdad (Mujer, 2020).

Son muchas las empresas que han obtenido a lo largo de los años el distintivo “Igualdad en la Empresa”, entre otras destacan, Aqualia; Ferrovial Corporación, S.L; Telefónica Móviles España,S.A; Repsol,S.A. Además, todas estas empresas forman parte de la Red del Distintivo de Igualdad de las Empresas, creado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad para *“potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”* (Mujer, 2020).

2.3. REAL DECRETO LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho básico de las personas trabajadoras que supone garantizar, a través de medidas de efectividad, los derechos corresponsables de las mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Los poderes públicos, están obligados a adoptar medidas específicas cuando existan situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (Fabregat Monfort, 2019).

En este sentido, durante el año 2014, las desigualdades salariales no dejaban de persistir, por lo que la Comisión Europea adoptó la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres hombres, a través de la transparencia. Dicha Recomendación facilita la disposición de los Estados miembros para ayudarlos a aplicar de forma más eficaz, el principio de igualdad retributiva, inscribiendo entorno a esto, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Tal y como prevé la Recomendación se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de “Trabajo de Igual Valor”.

Una de las primeras reformas introducidas por el RD-Ley 6/2019, aparece en su artículo 1 que plantea, la modificación de la Ley Orgánica 3/2007. El cambio consistió en ampliar el ámbito de casi todo el tejido empresarial, exigiendo la redacción de los Planes de Igualdad a aquellas empresas de cincuenta o más trabajadores. Esta modificación, se acompaña de una nueva disposición transitoria de la LOI para la aplicación paulatina del RDL 6/2019 (Cabeza Pereiro, 2020):

LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMRESA

- Las empresas que cuenten con una plantilla de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras, contarán con un periodo de 1 año para la aprobación de los Planes de Igualdad.
- Las empresas que cuenten con una plantilla de 100 personas trabajadoras y hasta 150 personas trabajadoras, contarán con un periodo de 2 años para la aprobación de los Planes de Igualdad.
- Las empresas que cuenten con una plantilla de 50 personas trabajadoras y hasta 100 personas trabajadoras, contarán con un periodo de 3 años para la aprobación de los Planes de Igualdad.

En materia de contenido, el presente Real Decreto, hace una modificación en el artículo 46.2 LOI, obligando y no sugiriendo como lo hacía la LOI, a que todo Plan de Igualdad debe contener al menos las materias expuestas por este artículo, incluyendo la auditoría salarial y la infrarrepresentación femenina. Así mismo, obliga a inscribir todos los Planes de Igualdad elaborados en un Registro de Planes de Igualdad de las empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Ordena por mediación del artículo 46.6, llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, de forma negociada con los representantes de los trabajadores mediante la enumeración de materias a tratar, de los contenidos, las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación (Domínguez Morales, 2020).

En cuanto a la unidad de referencia, se tendrá en cuenta a la totalidad de la empresa y no al centro de trabajo (India Errea, 2020) .

Además de las novedades introducidas en relación a los Planes de Igualdad, la norma incluye otros aspectos a destacar:

Primero: el artículo 2 subraya el derecho a la conciliación familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras, con independencia del tipo de contrato que tenga el empleado, así como, a la igualdad de remuneración.

Segundo: equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, así como, el permiso del cuidado correspondiente al lactante. De modo que, desde el 1 de enero de 2021, ambos progenitores pueden disfrutar de 16 semanas de permiso ya que, hasta el año 2019 el permiso paternal era de 35 días, mientras que el permiso de maternidad de 16 semanas (Social, 2020).

Tercero: por su parte, el artículo 4, plantea una nueva prestación económica para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. Esta nueva ayuda, busca compensar la reducción de la jornada durante los 9 primeros meses del lactante, es decir, el trabajador no verá afectado su salario durante el disfrute de este derecho.

Se atiende de esta manera, a diversos criterios jurisprudenciales:

- Tribunal Supremo, Sala cuarta, de lo Social, Sentencia nº 832/2018 de 13 de septiembre de 2018

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, la empresa demandada, UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, comenzó en el año 2010 con las negociaciones para la elaboración de su Plan de Igualdad.

Se celebraron varias reuniones en las cuales, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores expusieron sus propuestas.

Tras varias rondas de reuniones las partes no alcanzaron un acuerdo y la empresa traslado a los representantes legales de las personas trabajadoras el siguiente mensaje: *“después de todo lo que se lleva negociando y viendo que la representación legal de los trabajadores no está de acuerdo con lo expuesto por la empresa, anuncia que no pueden volver a negociar de nuevo, cuando ya se había negociado punto a punto todo el plan de igualdad”*. Por su parte, la representación legal de los trabajadores (RLT) expresó su desacuerdo antes tal hecho, alegando que las negociaciones debían continuar ya que, la empresa no había considerado el diagnóstico de situación presentado por la representación legal de los trabajadores.

Posteriormente, la empresa haciendo caso omiso a la representación legal de los trabajadores, dirigió un correo al Comité de empresa de Madrid comunicándole que tras el periodo de negociación mantenido y no habiendo llegado a un acuerdo *“el plan de igualdad que entrará en vigor a partir del 1 de agosto de 2016”*.

Finalmente, el Tribunal Supremo ratifica la sentencia dictada por la Audiencia Nacional y declara la *“nulidad del Plan de Igualdad por vulnerar la empresa el derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva del sindicato”* y, condena a la empresa demandada a la paga de una indemnización de seis mil euros.

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº778/2019 de 13 de noviembre de 2019

En el año 2017, la Audiencia Nacional de la Sala de lo Social insta una sentencia en la que se reconocía el derecho, de las personas puestas a disposición por una empresa de trabajo temporal, a acogerse al derecho de aplicación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de la empresa, en este caso, Qualitel.

Sin embargo, algunas empresas de trabajo temporal como Ranstad, Crit y Adecco, así como Qualitel, recurriendo al Supremo al entender que la decisión tomada por la Audiencia infringía el artículo 11.1 de ley que regula las ETTs, *“los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto”*, ya que no hace referencia expresa a que los trabajadores cedidos a las empresas usuarias se les pague los Planes de Igualdad de las mismas.

Finalmente, el fallo de la confirmó la sentencia ya aprobada en diciembre de 2017, desestimó los recursos de casación interpuestos por las empresas de trabajo temporal mencionadas e impuso para cada una de las

recurrentes las costas que ascendían a mil quinientos euros para cada una de ellas.

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº9/2020 de 21 de enero de 2020

La Central Sindical Independiente y de funcionarios (CFIS) interpuso demanda contra la empresa Atento Teleservicios España S.L, por aplicar descuentos salariales a su plantilla, en la mayoría de los casos a sus trabajadoras, durante el periodo de excedencia para el cuidado de hijos de manera inmediata al periodo de lactancia.

Según precisa esta sentencia, a las personas trabajadoras que disfrutaban del periodo de excedencia para el cuidado de hijos, se le descontaba el tiempo proporcional a los nueve meses de acumulación de la lactancia, dificultando el ejercicio de los derechos de conciliación de vida laboral y familiar.

En este mismo sentido, la sentencia destaca *“la conciliación familiar y laboral descansa fundamentalmente en hombros femeninos, con importantes repercusiones en brechas de empleo y de condiciones de trabajo que afectan de modo directo a la línea de flotación de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres”*.

Por lo que finalmente, con estimación parcial de las demandas deducidas por CCOO y CGT, a las que se unen UGT, STC, CSFI y CIG, se declara *“el derecho de los trabajadores a disfrutar sin ningún condicionante ni detracción económica el permiso acumulado de lactancia y seguidamente la excedencia por cuidado de hijo”*.

2.4. REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE

Como consecuencia de problemas que se plantean 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, que entró en vigor el pasado catorce de enero. El presente real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario al diagnóstico de situación, así como el contenido, las materias, las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad que se desarrollaran a lo largo de este trabajo. El RD 901/2020 regula otros aspectos relevantes para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, como es el mecanismo negociador que pivota entorno a la constitución de la Comisión Negociadora, y el desarrollo de la obligación de registro de los Planes de Igualdad.

El presente Real Decreto cumple con los requisitos de necesidad, eficacia y proporcionalidad, dado que, regula todas las medidas previstas en el Plan de Igualdad, impulsando la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las organizaciones. Del mismo modo, cumple con el principio de seguridad jurídica, especificando los límites

que han de cumplirse, así como, con el principio de transparencia, ya que en la elaboración del Plan debe haber una amplia participación de los sectores implicados (Ramo Herando, 2019)

En este contexto, es preciso hacer mención a la siguiente sentencia, la cual se refiere a una cuestión que aun crea ciertas dudas y a la que el RD 901/2020, de 13 de octubre, pretende dar respuesta:

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 23/2020 de 24 de febrero de 2020.

Comisiones Obreras planteo una demanda de conflicto colectivo contra un grupo de empresas que implantó un Plan de Igualdad de forma unilateral para el grupo empresarial. Este grupo empresarial está constituido por empresas de diversos tamaños, de entre las que había algunas con representación legal de los trabajadores y otras no.

La dirección del grupo decidió implantar unilateralmente el Plan de igualdad, de tal manera que el contenido del mismo no distinguía entre la situación de unas y otras empresas pertenecientes al grupo. Por otro lado, la Audiencia considero que dicho plan no contemplaba las medidas específicas para cada una de ellas, ya que consideró que la situación no podía ser identificada en todas y cada una de las empresas, por lo que resultó dudoso que el Plan de Igualdad cumpliera con los objetivos legalmente establecidos ya que, no se ajustaba a la situación real y específica de cada organización.

Finalmente, se rechazó el recurso presentado por la empresa y se declaró nulo el Plan de Igualdad impuesto unilateralmente. Igualmente declaró, *“que la actuación de las demandadas vulneró el derecho fundamental de libertad sindical de CCOO, por lo que las condenamos a las empresas demandadas a la reparación de las consecuencias derivadas de su acción mediante el abono solidario al sindicato demandante de la suma de 1.251 euros en concepto de indemnización por daños y perjuicios morales.”*

3. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

3.1. PLANES DE IGUALDAD. CONCEPTO Y CARACTERES

El artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, define los Planes de Igualdad como 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.”*

Por tanto, el Plan de Igualdad, así como sus medidas, son una herramienta eficaz para frenar las posibles situaciones de desigualdad o discriminación por razón de sexo, que puedan existir en el ámbito laboral. Asimismo, el Plan de Igualdad actúa como un

instrumento de mejora de las empresas respecto a su imagen, clima laboral y rentabilidad. Además, para la elaboración de los Planes de Igualdad se deben tener en cuenta, que las medidas tomadas deben formar una unidad, orientada a cubrir las necesidades específicas de cada organización. Sin perjuicio de los anterior, se permite negociar e implar un solo Plan para un grupo de empresas debidamente justificado (India Errea, 2020).

3.2. OBLIGATORIEDAD DE ADAPTAR UN PLAN DE IGUALDAD. SUPUESTOS

Conforme a la normativa vigente, se encuentran obligadas a elaborar un Plan de Igualdad todas aquellas organizaciones que en su plantilla cuenten con 50 o más personas trabajadoras, ampliando de esta manera el tejido empresarial, ya que, en un principio, la Ley Orgánica de Igualdad obligaba a elaborar un Plan a aquellas empresas de más de 250 trabajadores (India Errea, 2020).

Para el computo del número de trabajadores, la Dirección de la empresa deberá tener en cuenta (Guillen, 2020), de acuerdo con lo indicado en el art. 3 de la norma:

- A la totalidad de la plantilla, con independencia del número de centros de trabajo.
- Cualquiera que sea la forma de contrato laboral:
- Incluidos los contratos fijos discontinuos, de duración determinada y los trabajadores puestos a disposición.
- Los contratos a tiempo parcial computan, independencia del número de horas de trabajo Los contratos de duración determinada vigentes durante los 6 meses anteriores, que se hayan extinguido, se computarán como un trabajador más pro cada cien jornadas o fracción.

Además, la norma obliga a comprobar, al menos, el último día del mes de junio y de diciembre de cada año, el número total de la plantilla. Si se alcanza el umbral de 50 o más trabajadores, se mantendrá la obligación de elaborar e implantar un Plan durante los 4 próximos años

Por otro lado, se obligará a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad a aquella organización que haya vulnerado en repetidas ocasiones el derecho de trato y de oportunidades en materia de igualdad y hayan acordado con la Autoridad Laboral competente, la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración del Plan. De igual manera, las empresas podrán llevar a cabo la constitución del Plan de Igualdad cuando así venga establecido en su convenio colectivo (India Errea, 2020).

Es importante mencionar que la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad ha de hacerse siempre previa negociación con la representación legal de los trabajadores, ya sea en los casos mencionados anteriormente, o cuando se realice de forma voluntaria. En el caso de que en la empresa no exista representación legal de los trabajadores, el RD 901/2020, establece en su artículo 5.3, que se debe constituir una Comisión Negociadora, integrada por los sindicatos más representativos de la empresa y por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa.

3.3. FASES EN LA IMPLANTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

El proceso para el diseño y elaboración del Plan de Igualdad deberá apoyarse en las siguientes fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el tiempo y los recursos necesarios (Igualdad, 2021).

Fase 1. Compromiso de la organización

La incorporación de un Plan de Igualdad en una compañía, se traduce en una responsabilidad por parte de la misma donde el único objetivo que debe contemplarse, es el de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre todos los trabajadores de la empresa, con independencia de si son hombres o mujeres (Ramo Herando, 2019).

Es imprescindible, que la dirección de la empresa se comprometa a incluir este principio básico y transversal, 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 situación a través de una comunicación fluida, tanto con los responsables como con la plantilla; debe dotar de una formación específica en materia de igualdad de trato para todos los miembros de la organización, desde la dirección hasta los representantes de las personas trabajadoras. Del mismo modo, la empresa debe ser totalmente transparente durante el proceso de integración de la igualdad, mediante la negociación y comunicación (Cabeza Pereiro, 2020).

Fase 2. Comisión de Igualdad

Es necesario la constitución de una Comisión Permanente de Igualdad en todas las organizaciones que estén obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. De modo que la constitución de este organismo, constituye un eje de actuación muy importante para la elaboración del Plan de Igualdad. El comité de Igualdad (Mujer, 2020):

- Apoya en la realización del diagnóstico.
- Informa de forma periódica sobre 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 de plan de tal manera, que los objetivos propuestos se cumplan.

Conforme al artículo 5 del RD 901/2020, la Comisión de Igualdad debe estar constituida de forma paritaria por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, promoviendo una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Como norma general, participaran en dicha comisión, por parte de los trabajadores, el comité de empresa, los delegados del personal o las secciones sindicales de la empresa, si las

LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMRESA

hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, a las que corresponderá participar cuando, cumpliendo dicho requisito, así lo acuerden. En las empresas con varios centros de trabajo se prevé que la participación corresponda al comité intercentros, en caso de que exista y tenga atribuidas tales competencias (López Cumbre, 2020).

En caso de que no exista representación legal de los trabajadores, la norma establece, en su art. 5.3, que se convocará, como hemos mencionado anteriormente, a los sindicatos más representativos y a los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la compañía y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que resulte de aplicación, La norma ya no acepta la constitución de comisiones ad-hoc, es decir, ya no se permite la constitución de grupos creados por los trabajadores de la empresa para tal fin. Asimismo, se ha de tener en cuenta que el procedimiento de negociación en aquellos aspectos que no trate el presente Real Decreto, se regirá por el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Además la norma establece que *“Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes”*

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº143/2019, de 10 de diciembre de 2019

La Federación de Servicios de Comisiones Obreras planteo una demanda de conflicto colectivo contra la empresa Ayesa Ingeniería y Arquitectura S.A.U, que implanto en 2010 un Plan de Igualdad a través de una Comisión ad-hoc.

La parte demandante exigía la negociación de un nuevo Plan ya que este, al no haber sido negociado a través de una Comisión Negociadora, resultaría contrario al despliegue de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y su elaboración no se estaría realizando conforme al artículo 45 LOI. La empresa alego que no existía RLT en el momento de la constitución del Plan y por ese motivo, no procedía la elaboración de un nuevo Plan.

Sin embargo, se declaró que *“el plan de igualdad elaborado a través de una comisión ad-hoc por la empresa y existente en la empresa es NULO, debiendo la empresa iniciar de forma inmediata la negociación de un nuevo plan de igualdad”*

El número de miembros que van a componer la Comisión de Igualdad dependerá del volumen de la empresa y de sus características. Si la empresa cuenta con representación legal de los trabajadores, la constitución del Comité, no podrá superar el número de 13 personas en representación de cada parte. Pero en el caso de que no existiese representación legal de los trabajadores, el número máximo de miembros por cada parte será de 6 (Igualdad, 2021).

Se deben tener en cuenta los plazos establecidos en el artículo 4 del RD 901/2020, para constitución de la Comisión Negociadora:

- Empresas de 50 o más personas trabajadoras: 3 meses desde que se alcanza el umbral que hace obligatorio la elaboración del Plan.
- Convenio colectivo: el plazo que establezca el propio convenio y, en efecto, 2 meses posteriores a la publicación del mismo.
- Autoridad laboral: el plazo que se fije en el acuerdo.

Una vez que el equipo de trabajo se ha definido, se redactará el reglamento de la Comisión de Igualdad, el cual ajustará el funcionamiento interno de dicho organismo. De cada reunión que se celebre se deberá levantar acta, para dejar constancia que se han llevado a cabo las negociaciones (Guillen, 2020).

Fase 3. Diagnóstico

El diagnóstico de situación es un instrumento clave previo al proceso de elaboración de Plan de Igualdad, que debe ser puesto en práctica de forma individual en cada organización, necesario para que las medidas adoptadas en el Plan resulten eficaces. De manera, que el diagnóstico es una evaluación de datos cualitativos y cuantitativos, recopilados en relación de las personas trabajadoras, desagregada por sexos, y analizados atendiendo a una serie de medidas, tales como, estructura organizativa de la empresa, tiempo de trabajo, fortalezas y debilidades, etc. (Dominguez Morales, 2020).

El diagnóstico deberá analizar al menos, las medidas expuestas por el artículo 46 LOI de la Ley Orgánica 3/2007, aunque se podrán añadir otras acciones positivas cuando el diagnóstico haya detectado algún tipo de discriminación entre las personas trabajadoras, tales como proceso de selección y contratación; clasificación profesional; Formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; o prevención del acoso sexual y por razón de sexo (López Cumbre, 2020).

A tal efecto, 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.”*

LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMRESA

En definitiva, el diagnóstico tiene como objetivos (Dominguez Morales, 2020):

- 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 discriminación directa e indirectas.
- Aportar posibles soluciones para evitar la situación de discriminación que se hayan producido.

Establece el art. 5.2 RD902/2020, de 13 de octubre, que *“El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste. El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos”*.

Se debe tener en cuenta los resultados obtenidos de la realización de la auditoría retributiva, ya que formara parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo, conforme a lo previsto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Fase 4. Diseño, Aprobación y Registro del Plan de Igualdad

A partir de los datos obtenidos en el diagnóstico, se deberán 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 cualquier posible discriminación en el ámbito laboral. De tal manera, se fijarán los objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, necesarias para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en la fase del diagnóstico (Mujer, 2020).

El organismo encargado de diseñar las medidas del Plan, identificado las prioridades y los recursos necesarios de aplicación, será la Comisión Negociadora, con la ayuda de personas expertas que apoyaran y proporcionarán asesoramiento especializado, si así lo requiere la organización (Igualdad, 2021).

De igual manera, la norma recomienda tener en cuenta las siguientes cuestiones en el momento de planificar las medidas a adoptar (Igualdad, 2021)

Ilustración 3.1: Cuestiones a tener en cuenta en el momento de la adopción de medidas



Fuente: Ministerio de Igualdad – Instituto de la Mujer

Por último, la Comisión Negociadora deberá negociar de buena fe todas las medidas adoptadas, obteniendo mayoría entre las partes que la componen, de tal manera que se lleve a cabo la aprobación y registro del Plan de Igualdad. Finalmente, se deberá comunicar a toda la plantilla de la existencia del Plan, así como de su contenido (Dominguez Morales, 2020)

Fase 5. Implantación, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez que el Plan ha sido aprobado, se ponen en marcha todas las medidas definidas, para cada área de actuación, conforme a la planificación prevista. Del mismo modo, comienza el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, que tendrá un límite de 4 años, excepto posibles salvedades (Guillen, 2020):

- 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 de los requisitos legales.
- Como consecuencia de una fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa

Por su parte, el seguimiento y evaluación del Plan deben realizarse en paralelo con la fase de implantación, con la finalidad de realizar un control y verificación sobre las medidas tomadas para detectar o prevenir posibles situaciones de discriminación en la empresa. Además, se debe realizar una revisión, de forma periódica, con el objetivo de comprobar, añadir, reorientar, corregir, mejorar o dejar de aplicar alguna de las medidas tomadas (Igualdad, 2021).

De la realización de la evaluación, seguimiento y revisión se encargará la Comisión de Seguimiento, o las personas designadas a tal efecto, en los plazos establecidos en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad. Del mismo modo, la Comisión de Seguimiento deberá informar a la plantilla sobre los resultados obtenidos durante esas fases, así como elaborar informes que especifiquen de forma detallada el análisis realizado. La distribución de la información se llevará a cabo a través de los canales formales de comunicación que contemple la empresa: reuniones informativas, tablones de anuncios etc. (Igualdad, 2021).

3.4. CONTENIDO DEL PLAN

El art. 8 del RD 901/2020, de 13 de octubre, establece que los Planes de Igualdad, como un conjunto de medidas destinadas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, que deberán contener, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo
- d) Resultados de la auditoría retributiva, su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución del Plan.
- g) Identificación de los medios y recursos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir durante los procesos de elaboración del Plan de Igualdad.

Y se referirá las materias que, en función del diagnóstico realizado, resulten necesarias, entre las que destacan las siguientes, aunque puedan incluirse otras:

3.4.1. *Proceso de selección y contratación*

En el momento de acceder a un empleo debemos tener cuenta el poder que ejerce el empresario sobre la libertad de seleccionar y contratar a una persona. Como punto de partida para evitar la desigualdad, la norma obliga a las empresas a no utilizar lenguaje inclusivo, preguntas de ámbito personal o de género, en sus entrevistas de trabajo. Asimismo, se debe revisar constantemente las publicaciones realizadas en relación a las ofertas de trabajo, estas no deben apelar a la discriminación de género ni utilizar un lenguaje inapropiado.

Por este motivo, el RD 901/2020, plantea la necesidad de que todo Plan de igualdad debe responder, entre otras, a las siguientes preguntas:

“¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?”

“¿Está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?”

Es aconsejable, como buenas prácticas negociables, adoptar una serie de cláusulas que eviten algún tipo de desigualdad y que no respondan a estereotipos de uno u otro género: resulta interesante que los representantes de los trabajadores puedan participar en el diseño de las ofertas de empleo, o que simplemente se acuerden cláusulas que garanticen que los representantes de los trabajadores están informados sobre cualquier oferta de empleo (Fabregat Monfort, 2019).

Al respecto del proceso de selección, este debe garantizar la objetividad en la selección del trabajador o trabajadora que se va contratar. Esa objetividad deberá comportar, entre otras cosas, imparcialidad en el proceso de selección, es decir, debe quedar reflejado el principio de neutralidad en todas aquellas pruebas de aptitudes. Por último, en el proceso de clasificación de acceso al empleo, deberemos comprobar si el acto de la contratación se ha realizado correctamente o si, por el contrario, es consecuencia de un proceso de selección no regulado (Guillen, 2020).

3.4.2. Clasificación profesional

Se deberá realizar un análisis a todos los niveles jerárquicos de la empresa, de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo, grupos categorías, puestos etc. De este modo, la clasificación profesional puede verse desde dos perspectivas diferentes (Igualdad, 2021):

Desde el punto de vista de la clasificación objetiva o sistemas objetivos de clasificación, se trata de adoptar una serie de medidas en el Plan de Igualdad, con el fin de evitar que se produzca discriminación en el momento de la constitución de los grupos profesionales. Esto quiere decir que, en la práctica, lo que se pretende es evitar que las categorías profesionales estén solamente formadas por hombres o mujeres, lo que es lo mismo, se intenta impedir la existencia de grupos profesionales masculinizados o feminizados, que están estrechamente relacionados con la segregación tanto vertical como horizontal del mercado de trabajo. Asimismo, se debe tener en cuenta, que existe la posibilidad que por alguna razón objetiva no sea posible la constitución de grupos profesionales paritarios.

Desde el punto de vista de la clasificación subjetiva del trabajador o acto de clasificación, se hace referencia al momento en el que a una persona trabajadora se le asigna en un grupo o categoría profesional determinado. Si la clasificación objetiva se ha desarrollado de forma adecuada y los elementos clasificatorios no son discriminatorios, será difícil que lo sea la clasificación subjetiva.

Un ejemplo claro son los estudios laborales de género, que demuestran que el concepto de techo de cristal está muy presente. La ilustración 1 afirma que solamente las mujeres españolas en el año 2019 han ocupado el 0,4% en puestos de dirección,

LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMRESA

mientras que un 76,3% de la población femenina ha trabajado como empleada. Las diferencias respecto al hombre son bastante significativas, ya que este, ocupa un 0,8% en cargos de alta dirección y un 64% en cargos de categorías inferiores.

Tabla 3.1: Ocupación según el tipo de puesto laboral y periodo

	Hombres		Mujeres	
	2019	2018	2019	2018
Empleado (con jefes y sin subordinados)	64,1	63,1	76,3	76,3
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	7,9	7,9	4,7	5,0
Director de empresa grande o media	0,8	0,9	0,4	0,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

3.4.3. Formación y promoción profesional

La formación y promoción profesional inciden en muchas ocasiones, en la desigualdad de género, pero, en este caso, desde un punto de vista vertical. Esto quiere decir, que puede existir discriminación a la hora de designar que personas trabajadoras ocupan un puesto de trabajo u otro, dentro de la cúspide empresarial (Igualdad, 2021).

En ese sentido, cabe destacar que la regla de ascensos será regida por el empleador, quien decidirá sobre qué persona debe ascender o, si por el contrario, se deberá respetar lo establecido en el convenio colectivo. Por lo que es aconsejable, diseñar un sistema de ascensos para evitar cualquier tipo de discriminación, conforme a lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho sistema podrá incluir:

- Un sistema de objetivos de promoción profesional
- Determinar criterios de selección no discriminatorios
- Promover las candidaturas femeninas
- Pruebas de ascenso
- Garantizar la presencia de la representación legal de los trabajadores durante el proceso.

Por otra parte, el mercado laboral es altamente competitivo y por ello las empresas están en continuo movimiento. Es por este motivo, que las personas trabajadoras están obligadas a formarse constantemente. La formación tiene una doble virtualidad: por un lado, la formación del propio trabajador y por otro, la que la empresa pueda proporcionar a la plantilla. El RD 901/2020 nos da una serie de pistas sobre lo que un Plan debe responder, en referencia a este tema:

“¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?”

“¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?”

“¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?”

Como podemos ver en la siguiente tabla, la formación de las mujeres de entre 25 y 64 años durante la segunda etapa de la educación es vagamente superior a la del hombre, tanto en el año 2018 como en el 2019. Sin embargo, existe una notable diferencia entre los hombres y mujeres que realizan estudios superiores, en el año 2018 el 39.8% de las mujeres había obtenido un nivel educativo superior, aumentado hasta un 41.3% en el año 2019, mientras que el varón apenas ha sufrido un aumento respecto a su formación y al de la mujer.

Tabla 3.2: Nivel de formación de la población adulta en España por grupos de edad

	Hombres		Mujeres	
	2019	2018	2019	2018
Total (de 25 a 64 años)				
2ª etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior (nivel 3-4)	22,5	22,6	23,0	23,1
Educación superior (incluye doctorado) (nivel 5-8)	35,8	34,6	41,3	39,8
De 25 a 34 años				

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por ejemplo, el sector hostelero es uno de los que más está creciendo y profesionalizándose. Según una lista publicada por el Ministerio sobre cursos formativos profesionales, la mayor oferta hasta marzo de 2019 se ha sido, entre otras Comunidades 112 cursos de hostelería en Andalucía, 107 en Cataluña, 72 en Valencia y 55 en Madrid. En total se han impartido 711 cursos oficiales en España, cuyo objetivo es profesionalizar este sector (Cobos, 2019).

3.4.4. Condiciones de trabajo

En lo relativo a esta materia, la legislación vigente estima que se debe recopilar información para medir, a través de los indicadores cuantitativos y cualitativos, las condiciones laborales de todo el personal de la empresa, teniendo en cuenta, entre otras, (Igualdad, 2021):

- Horario y distribución del tiempo, incluidas las horas extraordinarias
- La movilidad geográfica

LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMRESA

- La estabilidad laboral.
- El trabajo a turnos
- Sistemas de remuneración
- Medidas de prevención de riesgos

Por lo tanto, este quinto elemento en contenidos de Planes de Igualdad debe considerar todos aquellos aspectos en materia de prevención de riesgos, el lugar donde se prestan los servicios, así como, las condiciones físicas y medioambientales. Asimismo, cuando se crea conveniente es necesario aplicar medidas preventivas de igualdad de género, como la toma de decisiones organizativas; uniformes, traslados, desplazamientos, etc. (Fabregat Monfort, 2019).

3.4.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

El RD 901/2020 establece una serie de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que juegan un papel importante en relación al objetivo a lograr, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. El presente Real Decreto, obliga a las empresas a implear en todos los Planes de Igualdad: medidas para facilitar la conciliación familiar, personal y laboral; criterios de información y canales de comunicación para que todos sus trabajadores sean conocedores de los derechos de conciliación de la vida personal. Asimismo, el artículo 44 LOI establece, “*los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio*”.

No obstante, existe una clara discriminación a la hora de disfrutar de tales derechos ya que, es la mujer la que mayoritariamente compatibiliza los distintos aspectos de la vida, con tareas productivas como reproductivas. La siguiente ilustración demuestra la diferencia de horas entre el trabajo remunerado y el no remunerado entre hombres y mujeres, viéndose claramente una desigualdad de reparto de horas de trabajo no remunerado, la mujer dedica un total de 26.5h a actividades reproductivas mientras que el hombre solamente 14h.

Tabla 3.3: Indicador de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas por tipo de jornada. Año 2015

	Empleo principal		Otro empleo		Trabajo no remunerado		Desplazamientos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	39,7	33,9	0,2	0,3	14,0	26,5	2,8	2,9
Tiempo parcial	22,7	21,6	0,5	0,4	13,9	29,6	2,4	2,8
Jornada completa	42,4	39,3	0,2	0,2	13,9	25,2	2,8	2,9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

3.4.6. Infrarrepresentación femenina

El concepto de infrarrepresentación femenina fue una de las principales novedades introducidas por el RDL 6/2019 con el objetivo de que los Planes de Igualdad implanten medidas para combatirla. La infrarrepresentación femenina es fundamental para dar visibilidad a los efectos de la discriminación en la sociedad contra la mujer en el ámbito laboral. Por este motivo, el recientemente firmado RD 901/2020, proporciona de forma más detallada que materias se deben tratar para fomentar la presencia de la mujer en las organizaciones. En concreto, las empresas deberán analizar la distribución de la plantilla, midiendo de este modo, el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento. Todos los datos se deberán desagregar por sexo, categoría profesional, nivel formativo y experiencia de las personas trabajadoras. De este modo, el artículo 7.4 del RD 901/2020 prevé la obligación de incluir medidas de acción positiva en el caso de que se detectase la infrarrepresentación femenina en alguna organización.

Según los datos publicados por el INE, en el año 2019, la infrarrepresentación femenina estuvo muy presente en el sector de la agricultura, así como en el del transporte y el almacenamiento. Pero, donde verdaderamente se refleja esta infrarrepresentación femenina a nivel laboral, es en el sector económico de la construcción, en el cual las mujeres solamente ocupan un 1.3% de la población activa, sufriendo un insignificante aumento respecto al año 2018. Sin embargo, también se observa una fuerte infrarrepresentación masculina en todas aquellas actividades sanitarias y de servicios sociales al igual que en actividades relacionadas con el hogar. Las empresas pertenecientes a estos sectores deben incluir de forma obligatoria en sus Planes de Igualdad medidas que corregían este tiempo de desigualdades laborales.

LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMRESA

Tabla 3.4: Ocupado según rama de actividad y periodo

	Hombres		Mujeres	
	2019	2018	2019	2018
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,7	5,9	2,0	2,2
C Industria manufacturera	16,9	17,1	7,5	7,4
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,6	0,5	0,3	0,3
F Construcción	10,8	10,6	1,3	1,2
H Transporte y almacenamiento	7,7	7,6	2,3	2,1
I Hostelería	7,4	7,6	10,2	10,3
K Actividades financieras y de seguros	1,9	2,0	2,5	2,6
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,7	3,5	14,2	14,1
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,7	0,7	5,8	6,3

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos del INE.

Otro ejemplo claro de infrarrepresentación femenina fue el analizado en la siguiente sentencia:

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº520/2017, de 25 de julio de 2017

El grupo Endesa convocó una oferta de trabajo a través de una consultora externa, a la que aspiraron una mujer y un hombre en igualdad de currículum y méritos. La empresa, finalmente, decidió contratar al hombre.

La mujer, parte demandante, en desacuerdo con esta decisión decidió demandar a Endesa alegando que llevaba diez años trabajando en otro puesto del mismo grupo, un motivo que, según el convenio de esta empresa, bastaba para que le hubiera adjudicado la plaza. No obstante Endesa alegó que el candidato cumplía con todos los requisitos de la oferta de empleo.

Finalmente, el Tribunal Supremo anuló el proceso de selección considerando que la empresa había incurrido en un acto de discriminación indirecta sobre la candidata. Destacando que la figura de la mujer estaba infrarrepresentada en el puesto al que aspiraba y subrayando, que Endesa incluían en su Plan de Igualdad medidas para promover la infrarrepresentación femenina. *“Este es un ejemplo práctico de cómo se perpetúa en el mercado laboral el techo de cristal. Ascenso es todo aquello que un trabajador o trabajadora quiere obtener dentro de una empresa y esta mujer quería ese puesto dentro de un sector en el que las mujeres apenas están infrarrepresentadas”*

3.4.7. Retribuciones

El diagnóstico de situación permite a las organizaciones identificar posibles situaciones de discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, por tanto, será necesario obtener información acerca de la política retributiva de la compañía, los criterios retributivos, los complementos salariales, beneficios y percepciones de carácter salarial o extrasalarial, y sistemas de clasificación profesional. De tal manera que la empresa cumpla con lo establecido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”* (Igualdad, 2021).

Una de las fuentes de información para el análisis de las materias mencionadas, son los resultados obtenidos en las auditorías salariales, realizadas de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Incluirá la valoración de los puestos de trabajo efectuada a través de criterios de adecuación y objetividad.

Del mismo modo, la normativa vigente obliga a que todos los Planes de Igualdad sean capaces de responder a:

“¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?”

“¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?”

La última brecha salarial a la que hemos podido acceder, corresponde a la del año 2017, situándose en un 21,92%, algo inferior a la de años anteriores, equiparándose a la del 2008. Las mujeres obtuvieron en el año 2017 unas ganancias en términos medios que no llegaron a los 21.000 euros brutos anuales, mientras que los hombres superaron los 26.000 euros anuales. La disminución de la brecha es resultado de que las mujeres no solo ganan menos por hora, sino que también realizan menos horas de trabajo remunerado, como hemos comentado en el apartado anterior y como consecuencia, hay menos mujeres empleadas que los hombres.

Tabla 3.5: Brecha Salarial en España 2017

Evolución de la Ganancia Media Anual Bruta desagregada por sexo y porcentajes de brecha salarial, en relación a la Población Asalariada					
Año	MUJERES		% Brecha Salarial	HOMBRES	
	Ganancia Media Anual	Población Asalariada		Población Asalariada	Ganancia Media Anual
2008	18.910,62	7.521.400	21,87	9.339.800	24.203,33
2009	19.502,02	7.315.400	22,00	8.565,800	25.001,05
2010	19.735,22	7.279.600	22,55	8.312.700	25.479,74
2011	19.767,59	7.258.200	22,99	8.136.000	25.667,89
2012	19.537,33	6.999.000	23,93	7.574.400	25.682,05
2013	19.514,58	6.795.400	23,99	7.273.800	25.675,17
2014	19.744,82	6.874.800	23,25	7.411.000	25.727,24
2015	20.051,58	7.065.200	22,86	7.708.300	25.992,76
2016	20.131,41	7.276.900	22,35	7.951.300	25.924,43
2017	20.607,85	7.512.900	21,92	8.202.100	26.391,84

Fuente: Elaborado por UGT a través de los datos obtenidos del INE

3.4.8. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

El artículo 2 de 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 define el acoso como:

“La situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona (...)”

Y, el acoso sexual como:

“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 (...)”

De manera que, las empresas deberán aplicar mecanismos de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación por acoso sexual o por razón de sexo. Del mismo modo, se analizará si en la empresa se ha dado alguna situación de acoso, y que mecanismo se han empelado en el marco del protocolo de prevención de acosos sexual o por razón de sexo, en los casos de disponer de dicho protocolo (Igualdad, 2021)

Asimismo, conforme al artículo 48 LOI, las medidas adoptadas, tales como, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de las campañas

informativas o las acciones formativas, deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras.

4. REGISTRO, TEMPORALIDAD Y COSTES DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece en su artículo 11 que *“los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes”*

A tales efectos, se considera Registro de Planes de Igualdad, el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el RD-Ley 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad. Sin perjuicio de lo anterior, las Comunidades Autónomas también, han creado y regulado sus propios registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Además, es imprescindible, que, en el momento de la solicitud de inscripción de los Planes de Igualdad, se presente junto a estos, la hoja estadística recogida en el 713/2010.

Una vez que el Plan de Igualdad ha sido firmado, se abre un plazo de inscripción de 15 días para presentar el Plan de Igualdad, a través de medios electrónicos ante el Registro de autoridad laboral competente en esta materia. En la solicitud se deberá presentar todos los datos de las partes firmantes, las firmas, así como toda la documentación que demuestre que el contenido y la negociación del Plan, incluidas las actas de las reuniones realizadas. (India Errea, 2020).

5. AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA LA IMPLEMENTACION DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Con el fin de promover la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo, el Instituto de la Mujer ofrece ayudas destinadas a pequeñas y medianas empresas, para la elaboración de sus Plan de Igualdad (Mujer, 2020).

De conformidad con lo previsto en la Resolución de 23 de mayo de 2019 del Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, las empresas que soliciten la concesión de una subvención para tal fin, solo podrán beneficiarse de una cuantía máxima de 6.000€, pudiendo compatibilizarla con otras ayudas que contemplen los mismos objetivos, asimismo deberán cumplir una serie de requisitos:

- Tener la denominación de empresa, sociedad corporativa, comunidades de bienes, asociaciones o fundaciones
- Tener personalidad jurídica propia y capacidad de obrar
- Ser la primera vez que elabore e implante un Plan de Igualdad.
- Su plantilla deberá estar comprendida entre 30 y 49 personas.

LA IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMRESA

- Estar al corriente de sus obligaciones Tributarias y con la Seguridad Social.
- Haber justificado subvenciones recibidas con anterioridad.

El ultimo presupuesto presentado por el Instituto de la Mujer, para la financiación de los Planes de Igualdad de las pequeñas y medianas empresas, ascendía a 600.000€, habiéndose repartido un 65% en el año 2019 y un 35% en el 2020.

De igual modo, las Comunidades Autónomas, también han ofrecido ayudas para la elaboración e implantación de los Planes de igualdad, con el fin de reducir la segregación sexista en el trabajo. Por su parte, la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través del Decreto 76/2017, 13 de octubre y con el objetivo de incentivar la elaboración y la puesta en marcha de Planes de Igualdad en las PYMES, concederá la subvención a aquellas que en su plantilla cuenten con más de 3 personas trabajadoras fijas. El Plan, se debe elaborar conforme al manual aprobado por el Instituto de la Mujer y tras verificar su adecuación a través del Gobierno de Cantabria. En cuanto a la cuantía, la empresa beneficiaria podrá contar como máximo con 6.000€ siempre y cuando, su plantilla supere los 15 trabajadores, asimismo, la norma prohíbe compatibilizar esta subvención con otra de la misma finalidad.

Adicionalmente, el Gobierno de Cantabria a través de la Resolución de 6 de febrero de 2020, concederá ayudas a los Ayuntamientos y mancomunidades, con el objetivo de impulsar el diagnóstico y elaboración de Planes de Igualdad, así como la evolución de los Planes ya implantados por dichas entidades locales, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020. Los Ayuntamientos beneficiarios, deberán pertenecer a municipios cuya población supere los 10.000 habitantes y la cuantía máxima de la que podrán disponer será de 6.000€.

6. CONCLUSIONES

La implementación de políticas de igualdad en las empresas, con la ayuda de los Planes de Igualdad, ha supuesto un gran avance para el desarrollo de las relaciones laborales en las organizaciones. Esto ha originado grandes beneficios tanto en el ámbito empresarial, mejorando su funcionamiento interno, como en el ámbito personal, motivando a los equipos de trabajo y optimizando los recursos humanos.

De modo que, la inclusión de los Planes de Igualdad ha favorecido al equilibrio de los derechos laborales entre mujeres y hombres en el empleo, ha conseguido sensibilizar a la dirección, gerencia y cargos responsables de la empresa, sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de organización. Asimismo, ha contribuido a dar visibilidad e informar a toda su plantilla, a través de las personas encargadas, de todas las medidas tomadas para prevenir cualquier tipo de discriminación. A pesar de que cada empresa lleva un ritmo diferente en cuanto a la puesta en marcha de los Planes de Igualdad, muchas de ellas, ya han implantado medidas de prevención en materia de acoso sexual o por razón de sexo, han regularizado los derechos de conciliación familiar, laboral y personal y, han fomentado la presencia de la mujer en puestos de mayor responsabilidad. Es decir, la empresa está favoreciendo la promoción de un clima adecuado para que los trabajadores puedan ejercer libremente el derecho de igualdad.

Sin embargo, aún son muchos los avances que se deben hacer para lograr acabar con la discriminación laboral, ya que, a pesar de lo mencionado anteriormente, los datos obtenidos de diferentes encuestas en los últimos años, demuestran que la mujer sigue estando en un nivel bastante inferior que el hombre. El denominado techo de cristal, sigue estando muy presente en nuestro día a día y a pesar de que la mujer tiene un nivel formativo superior al del hombre, sigue ocupando puestos de categorías inferiores, lo que desencadena en una brecha salarial bastante pronunciada.

Desde mi punto de vista, la norma debería mejorar en algunos aspectos tales como, hacer mención de la infrarrepresentación masculina, ya que, también está presente en algunos sectores de trabajo, aunque en menor grado. Si se quiere conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, es necesario que ambos colectivos sean incluidos en cada uno de los aspectos que contempla la norma. Por otro lado, los Planes de Igualdad deberían ser elaborados para cada uno de los centros de trabajo o para cada una de las empresas pertenecientes a un grupo empresarial, con independencia de que se puede justificar, ya que, aunque en rasgos generales los Planes de Igualdad podrían ser similares, siempre existen alguna necesidad diferente en cada una de ellas que es necesario atender de forma exclusiva. Otro punto de mejora podría ser, concienciar un poco más a las empresas, dado que un Plan de Igualdad es un elemento vivo, es decir, debe estar en constante movimiento, no es posible elaborar un Plan de Igualdad para luego no ponerlo en práctica o no entender a las medidas previstas en él.

BIBLIOGRAFIA

- Cabeza Pereiro, J., 2020. Reformas en materia de Igualdad entre hombres y mujeres. *Derecho Social y Empresa*, Issue 12.
- Cobos, J., 2019. La situación del mercado laboral en la hostelería española. *Storyous*.
- Dominguez Morales, Ana, 2020. *El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración de Planes de Igualdad*, Sevilla: s.n.
- Domínguez Morales, A., 2020. *El diagnóstico de la situación como fase previa a la elaboración del planes de igualdad*, Sevilla: s.n.
- Fabregat Monfort, G., 2019. *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019 de 1 de marzo*. Albacete: Bomarzo.
- García Colmenares, P., 2016. *Historia de la marginación y desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España Contemporánea*, Palencia: s.n.
- Guillen, L., 2020. *Ceca Megan Abogados*. [En línea] Available at: <https://www.cecagamagan.com/plan-de-igualdad-para-empresas-diferencias-y-obligaciones/> [Último acceso: Enero 2021].
- Igualdad, M. D., 2019. *Resolución de 23 de mayo de 2019, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de los planes de igualdad 2019*, s.l.: s.n.
- Igualdad, M. d., 2020. *Ministerio de Igualdad*, s.l.: s.n.
- Igualdad, M. d., 2021. *Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas*, s.l.: s.n.
- India Errea, M., 2020. *Reglamento de los Planes de Igualdad y modificación del RD /, de 28 mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.. Aranzazi Digital*.
- López Cumbre, L., 2020. *Planes de Igualdad: una realidad jurídica con más desarrollo, Cantabria: s.n.*
- Mujer, I. d. I., 2020. *Bienvenido a la red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa"*, s.l.: s.n.
- Mujer, I. d. I., 2020. *Igualdad en las empresas*. [En línea] Available at: igualdadenaempresa.es/asesoramiento/subvenciones/home.htm
- Poquet Catalá, R., 2019. *Doctrina judicial en torno a la elaboración y negociación del plan de igualdad*, s.l.: s.n.
- Ramo Herando, M. J., 2019. El obligado cumplimiento en materia de planes de igualdad. *Española de Derecho del Trabajo*, Issue 2018.

Santa Cruz Ayo, I., 2007. *Beneficios y Costes de los Planes de Igualdad*, s.l.: s.n.

Sanchez Trigueroos, C. y o., 2009. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Derecho del Trabajo*, Issue 141.

Social, S., 2020. El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero. *Secretaría de Estado de la Seguridad Social*.

LEGISLACIÓN

BOE (1983): *Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer*

BOE (1994): *Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

BOE (2006): *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).*

BOE (2007): *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

BOE (2009): *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la empresa"*

BOE (2010): *Real Decreto Legislativo, de 28 de mayo, sobre registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

BOE (2014): *Recomendación, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.*

BOE (2015): *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.*

BOE (2019): *Real Decreto Legislativo 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.*

BOE (2020): *Extracto de la Resolución de 6 de febrero de 2020, del consejo de Universidades, Igualdad, Cultura y Deporte, por la que se convocan subvenciones a municipios y mancomunidades de la Comunidad Autónoma de Cantabria, con el fin de impulsar la implantación de planes de igualdad, en el año 2020.*

BOE (2020): *Real Decreto Legislativo 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

BOE (2020): *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*

SENTENCIAS

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº0008/2013, de 17 de enero de 2013.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº832/2018, de 13 de septiembre de 2018

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº 778/2019, de 13 de noviembre de 2019

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº 9/2020, de 21 de enero de 2020.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº 23/2020, de 24 de febrero de 2020.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº 143/2019, de 10 de diciembre de 2019.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia nº 520/2017, de 25 de julio de 2017.