



Universidad  
de Alcalá

**PLANES DE IGUALDAD DE  
GÉNERO  
GENDER EQUALITY PLANS**

**Máster Universitario en  
Acceso a la Profesión de Abogado**

Presentado por:

D<sup>a</sup>. MARÍA ARIAS DEL OLMO

Dirigido por:

Dra. D<sup>a</sup>. YOLANDA FERNÁNDEZ VIVAS

Alcalá de Henares, a 8 de marzo de 2021



## **RESUMEN**

En el presente trabajo desarrollo la evolución histórica de los planes de igualdad, pasando por el reconocimiento de la igualdad de género y la prohibición de la discriminación a través de los diferentes sistemas jurídicos, analizando la igualdad de género en el ámbito laboral, las causas de discriminación hacia la mujer y las medidas de protección que se han llevado a cabo, y por último, realizo un estudio de los planes de igualdad como instrumento más adecuado para conseguir la igualdad de oportunidades por razón del género en el seno empresarial.

Palabras clave: Planes de igualdad, igualdad de género en el ámbito laboral, discriminación hacia la mujer, igualdad de oportunidades.

## **ABSTRACT**

In this paper I develop the historical evolution of equality plans, going through recognition of gender equality and the prohibition of discrimination through the different legal systems, analyzing gender equality in the workplace, the causes of discrimination against women and the protection measures that have been carried out. Finally, I carry out a study of equality plans as the most appropriate instrument to achieve equal opportunities on the basis of gender in business.

Keywords: equality plans, gender equality in the workplace, discrimination against women, equal opportunities.



## ÍNDICE

ABREVIATURAS .....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
I. CAPÍTULO I.....	10
<b>1. Igualdad de género y prohibición de discriminación</b> .....	10
<b>2. Reconocimiento de la igualdad de género</b> .....	12
2.1. En el sistema internacional de Derechos Humanos .....	12
2.2. En el sistema regional de los Derechos Humanos – Consejo de Europa.....	14
2.3. En la Unión Europea .....	16
2.4. En España.....	17
II. CAPÍTULO II: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	19
<b>1. Causas de discriminación</b> .....	19
<b>2. Medidas de protección a la mujer</b> .....	22
2.1. Medidas normativas .....	22
2.2. Planes de acción y políticas.....	24
2.3. Órganos de supervisión y control.....	26
III. CAPÍTULO III: LOS PLANES DE IGUALDAD .....	27
<b>1. Concepto</b> .....	27
<b>2. Finalidad – objetivos</b> .....	28
<b>3. Régimen jurídico</b> .....	29
<b>4. Tipos de planes: obligatorios / voluntarios</b> .....	30
<b>5. Contenido</b> .....	32
a) Proceso de selección y contratación.....	33
b) Clasificación profesional.....	35
c) Formación.....	36
d) Promoción profesional .....	37
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	38
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	39
g) Infrarrepresentación femenina.....	40
h) Retribuciones.....	41

i)    Prevención del acoso sexual y por razón del sexo .....	42
<b>6.    Fases de elaboración .....</b>	<b>43</b>
<b>7.    Aplicación práctica .....</b>	<b>46</b>
<b>8.    Garantías .....</b>	<b>47</b>
CONCLUSIONES.....	50
BIBLIOGRAFÍA .....	52
WEBGRAFÍA .....	54

## ABREVIATURAS

- CEDAW: Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer
- CEDH: Convenio Europeo de Derechos humanos
- CEE: Comunidad Económica Europea
- DDHH: Derechos Humanos
- ET: Estatuto de los Trabajadores
- LGSS: Ley General de la Seguridad Social
- LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- LOI: Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- PIOM: Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres
- RD: Real Decreto
- STC: Sentencia del Tribunal Constitucional
- STJCE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
- TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos
- TJCE: Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
- UE: Unión Europea
- UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de mi trabajo es dar una visión general del papel de la mujer a lo largo de la historia enfocado al ámbito laboral y a la regulación normativa que se ha llevado a cabo para conseguir dejar de lado la desigualdad por razón del género.

Desde el principio de la humanidad, las mujeres se han encontrado en una posición de discriminación con respecto a los hombres, lo que ha llevado a una continua lucha por conseguir la igualdad. Las diferentes formas de desigualdad de género se siguen reflejando en los diferentes aspectos de la vida política, económica, en el empleo, e incluso en las culturas, lo que refleja una subordinación social de la mujer.

En los últimos años se han conseguido grandes avances legislativos en materia de igualdad de género, pero la desigualdad se sigue reflejando en la precariedad laboral, los trabajos a tiempo parcial, las diferencias salariales, la división del trabajo por razón del sexo, la violencia, etc.

La búsqueda de la igualdad de género no consiste en lograr una posición privilegiada de las mujeres en detrimento de los hombres, lo que se busca es conseguir que ambos géneros cuenten con las mismas condiciones laborales, las mismas ventajas salariales y las mismas oportunidades de progresar profesionalmente para que ambos puedan tener acceso a las oportunidades sin que el género suponga una limitación.

El género femenino representa aproximadamente el 50% de la población, por lo que conseguir la igualdad entre mujeres y hombres supone una cuestión de justicia social y de derechos humanos.

En España, queda reconocido “el derecho a la igualdad y la no discriminación de sexo” así como “la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas” en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución, así como el principio de igualdad en el artículo 4.2, c del Estatuto de los Trabajadores.

Existen numerosos estudios sobre la igualdad de género en el ámbito laboral, pero es interesante realizar un estudio desde una perspectiva actual debido a la reciente aprobación del 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 de trabajo.

Para ello, he partido de un análisis de la evolución de la igualdad de género en el plano internacional, comunitario y nacional y, posteriormente, de la legislación principal en el ámbito de la igualdad de género en el ámbito laboral.



El trabajo consta de tres capítulos. En el primero, se analiza la definición de igualdad de género y la prohibición de discriminación, pasando por la evolución histórica que ha tenido el reconocimiento de la igualdad de género en el plano internacional, Consejo de Europa, Unión Europea y en España.

En el segundo capítulo se presenta la evolución de la igualdad de género en el ámbito laboral hasta el momento. Para ello, se analizan las causas de discriminación hacia la mujer y analizando las medidas de protección que se han llevado a cabo, así como los planes de acción y las políticas y por último se comentan los órganos de supervisión y control para evitar la discriminación hacia la mujer.

En tercer y último lugar, profundizaré sobre los planes de igualdad como la herramienta más adecuada con la que cuentan las empresas para alcanzar la igualdad efectiva. Comenzaré por definir los planes de igualdad y haré un análisis de los objetivos que se pretenden conseguir con la implantación de un plan de igualdad en el seno empresarial, posteriormente, situaré su régimen jurídico, explicaré los tipos de planes que existen, y llevaré a cabo un análisis exhaustivo del contenido de los mismos. Más tarde continuaré con las fases de elaboración, los problemas que ha habido para la implementación de los planes y, por último, los mecanismos que se han establecido para garantizar que se lleven a cabo los planes, así como las medidas.

## I. CAPÍTULO I

### 1. Igualdad de género y prohibición de discriminación

Según la UNESCO, la igualdad de género es “la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen”<sup>1</sup>. De lo que se desprende que los derechos y obligaciones de unos y otros son los mismos y no dependen del sexo. El principio de igualdad de género supone la ausencia de cualquier discriminación basada en el género, así como aquello inherente a él, como es el caso de la maternidad.

El principio de igualdad supone el trato igualitario para todos los ciudadanos ante la ley, mientras que la prohibición de discriminación vincula este trato no igualitario a la pertenencia de una persona a un grupo o categoría social.

En el ámbito nacional, la igualdad de género queda reconocida en la Constitución, donde tiene una triple definición, es un valor fundamental del ordenamiento jurídico<sup>2</sup>, constituye un principio cuando se reconoce que “todos los españoles son iguales ante la ley”<sup>3</sup> y corresponde a los poderes públicos promover la igualdad y velar por ella<sup>4</sup>.

Los Estados iniciaron el reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como un derecho a principios del siglo XX cuando se reconoció que las mujeres deben gozar de la misma posición jurídica que los hombres tanto en la participación de la vida pública como en la economía y en el trabajo.

Durante el siglo XX comenzaron a surgir leyes contra la discriminación, que nacieron en Estados Unidos y se enfocaron en las discriminaciones según la raza. A partir de la década de los sesenta comenzó a consolidarse la igualdad de sexo y se llegó a acuñar la idea del derecho antidiscriminatorio por razón del sexo centrándose fundamentalmente en el empleo.

El derecho antidiscriminatorio comienza a regularse y evoluciona hacia dos conceptos diferentes de discriminación, la discriminación directa e indirecta. La discriminación directa se refiere al trato de una persona de manera menos favorable que a otra en una situación análoga, mientras que la discriminación indirecta se refiere a que una disposición pueda ocasionar una desventaja particular respecto de otras<sup>5</sup>. Un

---

<sup>1</sup><https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>  
[última visita 19/01/2021 16:58 horas]

<sup>2</sup> Artículo 1.1 CE

<sup>3</sup> Artículo 14, a CE

<sup>4</sup> Artículo 9.2 CE

<sup>5</sup> MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS. “Prohibición de discriminación”, *Revista Temas Laborales*, Núm. 145, 2018, Universidad de Granada, pág. 333

ejemplo de esta discriminación es la “determinación de los períodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social computando exclusivamente las horas trabajadas, en perjuicio de las trabajadoras a tiempo parcial”<sup>6</sup> que se consideraba que vulneraba el derecho de igualdad y la no discriminación por razón del sexo hacia la mujer, siendo esta la que tradicionalmente ocupa el mayor número de contratos a tiempo parcial (como consecuencia de tener que compaginar el trabajo familiar y del hogar), lo que suponía que la mujer tuviera que trabajar más años para poder contar con una pensión de jubilación equivalente a la de las personas con contratos a tiempo completo, por lo general, hombres.

El principio de igualdad de género comenzó a afianzarse y concretó la prohibición de discriminación, que queda regulada en el artículo 14 CEDH cuando garantiza que “el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”<sup>7</sup>. Establece una prohibición de la discriminación de los derechos reconocidos en el propio texto, ya sea por razones de sexo, raza, color, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación<sup>8</sup>.

En el Consejo de Europa se desarrolló la prohibición de la discriminación consagrada en el artículo 14 a través del Protocolo N° 12 al CEDH con el fin de que los Estados miembros del Consejo de Europa que hayan suscrito el mismo tomen nuevas medidas para la promoción de una igualdad efectiva mediante la garantía de la prohibición de la discriminación. Para ello, el artículo primero del Protocolo dispone “1. El goce de todos los derechos reconocidos por la ley han de ser asegurados sin discriminación alguna, en particular por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación. 2. Nadie podrá ser objeto de discriminación por parte de cualquier autoridad pública, basada en particular en los motivos mencionados en el apartado 1”<sup>9</sup>.

El TEDH, por su parte, ha interpretado el artículo 14 CEDH en su jurisprudencia que no todas las distinciones o diferencias en el tratamiento supondrían una

---

<sup>6</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 253/2004, de 22 de diciembre

<sup>7</sup> Artículo 14 Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente, núm. 243

<sup>8</sup> MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS. “Prohibición de discriminación”, op. cit., pág. 329

<sup>9</sup> Artículo 1 Instrumento de ratificación del Protocolo numero 12 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Número 177 del Consejo de Europa), hecho en Roma el 4 de noviembre de 2000. Fue ratificado por España el 14 de marzo de 2008 BOE.

discriminación, sería discriminatoria en el caso de no existir una justificación objetiva y razonable<sup>10</sup>.

Un importante paso en el derecho antidiscriminatorio por sexos en el ámbito del empleo fue la “acción positiva”<sup>11</sup>, que suponía la obligación de las empresas del diseño y la acción de un plan con el fin de conseguir que determinadas categorías discriminadas en el acceso al empleo consiguiesen la equiparación con los demás trabajadores. Este plan fue puesto en marcha en primer lugar en Estados Unidos, de la mano de la Orden Ejecutiva del 16 de marzo de 1961 que introduce mecanismos de integración de las minorías sociales que consistían en la penalización de empresas contratantes con el gobierno, que no cumplieran con los requisitos de integración de las minorías. A esta Orden le siguieron otras con objetivos similares<sup>12</sup>.

El concepto de acción positiva nos lleva al de igualdad de oportunidades que en ocasiones requiere otorgar un trato de favor a personas en situación menos favorable con el fin de que puedan competir en las mismas condiciones. Uno de los hechos más relevantes en este sentido fue la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación (CEDAW) en 1979, ya que sintetizó el conjunto de derechos que los Estados deben garantizar para conseguir la igualdad de género y cuyo artículo 2 establece que los Estados Partes deben condenar la discriminación contra la mujer y elaboró una lista de compromisos que deben cumplir al respecto, además, deben establecer mecanismos de protección para las mujeres contra todo tipo de discriminación y reconoce que las medidas de acción positiva son un mecanismo adecuado para lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres<sup>13</sup>.

## **2. Reconocimiento de la igualdad de género**

### **2.1. En el sistema internacional de Derechos Humanos**

El reconocimiento de la igualdad de género y la prohibición de la discriminación queda recogido en todos los textos internacionales de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La norma más representativa en este sentido es la Declaración

---

<sup>10</sup> Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Sentencia de 28 de mayo 1985. Caso Abdulaziz, Cabales y Balkandali c. Reino Unido

<sup>11</sup> Son el conjunto de medidas cuyo objeto es la eliminación de los obstáculos que impiden que todos los ciudadanos disfruten de los derechos en condiciones de igualdad con su sexo opuesto

<sup>12</sup> Como la Orden Ejecutiva del 16 de marzo de 1965, para la garantía de la igualdad de oportunidades laborales.

<sup>13</sup> CHAMBERLAIN BOLAÑOS, CYNTHIA, “La convención CEDAW conociendo los derechos de la mujer, un primer paso para su defensa”, *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, Núm. 10, 2016, pág. 39

Universal de los Derechos Humanos de 1948, cuyos artículos primero<sup>14</sup>, segundo<sup>15</sup> y séptimo<sup>16</sup> reconocen la igualdad y establecen la prohibición de la discriminación<sup>17</sup>.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 también hace referencia a la igualdad de sexo en su artículo tercero<sup>18</sup>, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su artículo tercero también<sup>19</sup>.

Además de estos textos legales que tratan la igualdad y no discriminación, en 1979 se adopta por la Asamblea General de las Naciones Unidas la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), entrando en vigor en 1981. Es el instrumento universalmente reconocido y con fuerza vinculante que lucha contra la discriminación de la mujer centrándose en los derechos y libertades que preserven su dignidad y bienestar<sup>20</sup>.

La CEDAW se crea como un instrumento jurídico internacional de derechos humanos por las necesidades y los problemas de discriminación a los que se enfrentan las mujeres a nivel mundial<sup>21</sup>. El propio Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en su informe de Desarrollo Humano, en 1995 ya reconoció esta realidad cuando dispuso que “actualmente, no hay ninguna sociedad donde las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres”<sup>22</sup>.

La CEDAW crea un comité encargado de supervisar la aplicación de la Convención a los estados parte, cuya función consiste en estudiar y analizar la situación de las mujeres en los países parte. Es un instrumento que emite “recomendaciones generales”, (que se consideran *soft law*) con el objetivo de adaptar el texto a las exigencias de la vida cotidiana. Entre las recomendaciones generales, algunas de las más destacadas en materia de trabajo son la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor<sup>23</sup>, el trabajo de la mujer en las empresas familiares<sup>24</sup>, o la contribución de la

---

<sup>14</sup> “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”

<sup>15</sup> “Toda persona tiene los mismos derechos y libertades proclamadas en esta declaración, sin distinción alguna de... sexo...”

<sup>16</sup> “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley”

<sup>17</sup> LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO, “Protección universal del derecho a la igualdad”, *Revista UC3M Madrid*, Vol. 5, Nº 2., pág. 101.

<sup>18</sup> “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”

<sup>19</sup> “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”

<sup>20</sup> GABR, NAÉLA. “La importancia del Comité de la CEDAW para las mujeres del espacio euro mediterráneo”, *Quaderns de la Mediterrània* 22, 2015, pág. 291

<sup>21</sup> CHAMBERLAIN BOLAÑOS, CYNTHIA, “La convención CEDAW conociendo los derechos de la mujer, un primer paso para su defensa”, op. cit, pág. 36

<sup>22</sup> [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_1995\\_es\\_completo\\_nostats.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1995_es_completo_nostats.pdf) [Última visita 20/01/2021 11:50 horas]

<sup>23</sup> Recomendación general nº 13 de 1989

<sup>24</sup> Recomendación general nº 16 de 1991

mujer al producto nacional bruto sobre la cuantificación del trabajo doméstico no remunerado<sup>25</sup> entre otras.

Los artículos de la Convención y sus recomendaciones generales constituyen la base de cualquier actuación e inspiran a los Estados a la aplicación de los mismos.

El Protocolo Facultativo de la Convención<sup>26</sup> permite dos actuaciones o procedimientos, en primer lugar, comunicaciones o denuncias presentadas por la persona afectada o un grupo de personas para informar de la violación de derechos estipulados en la Convención y, en segundo lugar, la investigación que puede llevar a cabo el Comité tras el conocimiento de la existencia de una violación grave de los derechos de la mujer en un Estado.

Tras la ratificación de la CEDAW, los Estados parte se comprometen a llevar a cabo medidas concretas para eliminar la discriminación contra la mujer, es decir, los Estados parte de la Convención se obligan a llevar a cabo una política encaminada hacia la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer<sup>27</sup>. De este modo, todo Estado parte ha de consagrar el principio de igualdad en su legislación y tomar medidas que prohíban la discriminación.

## 2.2. En el sistema regional de los Derechos Humanos – Consejo de Europa

Los sistemas regionales de derechos humanos son sistemas de protección de estos derechos en su respectiva región que complementan al sistema universal de derechos humanos<sup>28</sup>. Uno de los más desarrollados es el Sistema Europeo<sup>29</sup>.

Las Organizaciones Europeas con competencias en materia de Derechos Humanos son el Consejo de Europa y la Unión Europea. El objetivo por el que se crea el Consejo de Europa es para para la defensa y protección de los Derechos Humanos, de la democracia y del Estado de Derecho<sup>30</sup>.

El Convenio Europeo de Derechos Humanos o Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, fue adoptado en el seno del

---

<sup>25</sup> Recomendación general nº 17 de 1991

<sup>26</sup> En 1999, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó el protocolo facultativo, entrando en vigor en el año 2000.

<sup>27</sup> CHAMBERLAIN BOLAÑOS, CYNTHIA, *La convención CEDAW conociendo los derechos de la mujer, un primer paso para su defensa*, op. cit, pág. 39

<sup>28</sup> SÁNCHEZ-BAYÓN, A., CAMPOS GARCÍA DE QUEVEDO, G., Y FUENTE LAFUENTE, C. “Sistemas regionales de Derechos Humanos: aclaraciones y consejos para su exigibilidad”. *Derecho y Cambio Social*, nº 55, 2019, pág. 10

<sup>29</sup> Entre otros, Sistema Interamericano de Derechos Humanos, Sistema Africano de Derechos Humanos, Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, Alianza Bolivariana para los pueblos de nuestra América y Asociación de Naciones del Sudeste Asiático.

<sup>30</sup> SÁNCHEZ-BAYÓN, A., CAMPOS GARCÍA DE QUEVEDO, G., Y FUENTE LAFUENTE, C. “Sistemas regionales de Derechos Humanos: aclaraciones y consejos para su exigibilidad”, op. cit., pág.

Consejo de Europa en Roma en 1950 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1953. Mediante este instrumento, los Estados parte se comprometen a garantizar y proteger los derechos fundamentales de todas las personas. Asimismo, el Convenio reconoce el sexo como una causa de discriminación cuando consagra su prohibición en su artículo 14. Habla de distinción por sexo en lugar de utilizar el término género, el cual se ha consolidado como más aclaratorio de la realidad. El término sexo se refiere a la diferenciación biológica entre hombres y mujeres, mientras que el género hace una referencia más amplia y se refiere a una construcción simbólica, que incluye el conjunto de roles socioculturales atribuidos al hombre y a la mujer<sup>31</sup>.

Desde la aprobación del Convenio Europeo de Derechos Humanos en 1950 y con el importante papel que ha desarrollado el Consejo de Europa en este ámbito, se ha observado una evolución desde la posición inicial centrada en la eliminación de las discriminaciones hacia una actitud más dinámica que tiene en cuenta la realidad de las mujeres en las sociedades actuales.

Uno de los hitos más importantes fue la entrada en vigor del Protocolo Adicional nº12<sup>32</sup>, que establece la prohibición general de la discriminación de una manera extensiva a los derechos fundamentales y legales.

El informe explicativo del Protocolo reconoce que existen otros Convenios internacionales en los que se enuncian reglas más específicas dedicadas a la discriminación por razón del género, como la CEDAW, a la que hemos hecho referencia previamente<sup>33</sup>, sin embargo, como establece el Protocolo, este no debe ser interpretado como una restricción a las disposiciones de Derecho interno o de los tratados que ya supongan una protección mayor contra la discriminación. En este sentido, el Preámbulo del Protocolo nº12 afirma que “el principio de no discriminación no impide a los Estados parte adoptar medidas a fin de promover una igualdad plena y efectiva, a condición de que estas medidas respondan a una justificación objetiva y razonable” con lo que consagra el principio general de igualdad. De esta manera, se puede considerar que el Protocolo legitima las medidas de “acción positiva” para conseguir una igualdad material.

En enero de 1959 se crea el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o Tribunal de Estrasburgo en virtud del CEDH. Este tribunal garantiza el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Consejo de Europa, por lo que sólo serán perseguibles los hechos acontecidos a partir de la entrada en vigor del mismo y puede actuar por pretensiones de los Estados Miembros o en virtud de demandas de particulares, sean o no ciudadanos de Estados Miembros. En este sentido, el TEDH ha desempeñado un papel fundamental en el reconocimiento y la garantía de la igualdad de género y prohibición de discriminación. Gran parte de su jurisprudencia gira en torno a la

---

<sup>31</sup> CARMONA CUENCA ENCARNA, *Los principales hitos jurisprudenciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género*, op. cit., pág. 312

<sup>32</sup> Se firma en Roma el 4 de noviembre de 2000 y entra en vigor el 1 de abril de 2005. Fue ratificado por España el 13 de febrero de 2008.

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 13

prohibición de discriminación del artículo 14 CEDH, en muchos de los casos vulneraciones de derechos de las mujeres<sup>34</sup>. En los últimos años, la jurisprudencia del TEDH ha tenido una evolución garantizando los derechos y libertades que recoge el CEDH y, en particular, el principio de igualdad de género<sup>35</sup>.

La influencia de las políticas de igualdad de género llegó al TEDH que empezó a trabajar en la prohibición de discriminación, su primer pronunciamiento en este sentido fue el caso Abdulaziz, Cabales y Balkandali contra Reino Unido, de 2 de mayo de 1985<sup>36</sup>. El Tribunal entendió que establecer en la norma un trato diferente a hombres y mujeres no se podía justificar con la protección del mercado de trabajo, como trató de justificar el Reino Unido. Este caso supuso la progresión hacia la igualdad por razón del sexo en los Estados parte del Consejo, afirmando el Tribunal que quedando fijada la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres no existían razones para establecer tales distinciones en la norma.

Desde ese momento, el Tribunal utilizó esta argumentación en la resolución de numerosos conflictos que se sucedieron, como el caso Karlheinz contra Alemania o el caso Wessels Bergervoet contra Holanda<sup>37</sup>.

### 2.3. En la Unión Europea

El objetivo del origen de la Unión Europea fue la cooperación económica entre los Estados, con la Comunidad Europea del Carbón y del Acero y las Comunidades Europeas, por lo que es posteriormente, con la influencia del Consejo de Europa, cuando la Unión va incorporando la protección de los derechos humanos<sup>38</sup>.

A medida que el TJUE comenzó a resolver asuntos donde se alegaban violaciones de los Derechos Humanos se comenzaron a desarrollar los principios generales del Derecho de la Unión Europea. De este modo principios como la igualdad,

---

<sup>34</sup> CARMONA CUENCA ENCARNA. *Los principales hitos jurisprudenciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género*, op. cit., pág. 317

<sup>35</sup> TEDH, Sentencia nº 33401/02, caso de Opuz contra Turquía. El TEDH declaró la Sentencia de las autoridades turcas inadecuada y declaró que Turquía había vulnerado el derecho a la vida, a vivir libremente sin torturas y a la prohibición de la discriminación por razón del género.

<sup>36</sup> Mujeres inmigrantes con permiso de residencia no tenían derecho a reunirse en el Reino Unido con sus cónyuges ya que existía una norma que prohibía a los maridos reunirse con sus esposas en el país, pero no en residencia legal.

<sup>37</sup> TEDH, Sentencia nº 27/1994 de 18 de julio, caso Karlheinz contra Alemania y Sentencia nº 8978/2002 de 4 de junio, caso Wessels Bergervoet contra Holanda.

<sup>38</sup> SÁNCHEZ-BAYÓN, A., CAMPOS GARCÍA DE QUEVEDO, G., Y FUENTE LAFUENTE, C. "Sistemas regionales de Derechos Humanos: aclaraciones y consejos para su exigibilidad", op. cit., pág. 15



el Estado de Derecho, el respeto de los Derechos Humanos se consagraron e integraron en las políticas y programas de la Unión Europea<sup>39</sup>.

En 1999 entra en vigor el Tratado de Ámsterdam, con el que la UE adquirió la capacidad para adoptar medidas antidiscriminatorias reconociéndose a partir de ese momento en el artículo 2 TUE el principio de no discriminación como valor fundamental de la UE. Al Tratado le sucedieron numerosas Directivas en materia de igualdad de género<sup>40</sup>.

Sin embargo, hasta el año 2000 la normativa en materia de discriminación de la UE únicamente se pronunciaba sobre el empleo y la seguridad social en el ámbito de la discriminación por razón del sexo.

En el año 2000 se promulga en Niza, con carácter meramente declarativo, la Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea, que fue proclamada por segunda vez en 2007 en Lisboa y entró en vigor con fuerza jurídica vinculante finalmente en diciembre de 2009 con el Tratado de Lisboa. Esta carta con valor jurídico para los Estados recoge el conjunto de derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos que viven en la Unión Europea y se basa en los reconocidos por el Convenio Europeo de Derechos Humanos. La carta incorpora Protocolos y declaraciones con fuerza vinculante para los Estados<sup>41</sup> y el artículo 21 contiene la prohibición de la discriminación.

Asimismo, durante este tiempo, se han creado diferentes órganos en el seno de la Unión Europea con el objetivo de promover los derechos fundamentales y la igualdad, como son la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea o el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Por su parte, la mayoría de los Estados miembros han cumplido con la exigencia de creación de organismos de igualdad o han designado una institución ya existente para la lucha contra la desigualdad.

#### 2.4. En España

En España, la llegada de la democracia supone un gran paso adelante desde la perspectiva de los derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres. La idea de la igualdad que expresa la Constitución Española es la propia de un Estado que se define

---

<sup>39</sup>JANKOWSKA-GILBERT, MAGDALENA Y RAJSKA DAGMARA *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Edición 2018, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, FRA, pág. 21.

<sup>40</sup> Entre ellas, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación o la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

<sup>41</sup> A excepción de Reino Unido y Polonia

como “Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”<sup>42</sup> y se reconoce como un principio democrático reconocido a lo largo de su articulado (artículos 1.1, 9.2, 14 b, 23.2, 32.1 CE)<sup>43</sup>.

El reconocimiento de la igualdad de género y la prohibición de discriminación en la Constitución fue el punto de partida del reconocimiento del principio de igualdad, algunos ejemplos son el reconocimiento de la igualdad de remuneración por razón del sexo en el ET en 1980<sup>44</sup>, la creación del Instituto de la Mujer en 1983 institución con competencias a nivel nacional para luchar por la igualdad de género<sup>45</sup> o el Plan de Apoyo Integral a las Familias 2001 – 2004<sup>46</sup>.

En el año 2004 se crea el primer gobierno paritario de la historia de España, lo que supuso un gran gesto hacia el reconocimiento de la igualdad de género en España. Asimismo, los organismos de igualdad se consolidaron institucionalmente, en un primer momento, dentro del Ministerio de Empleo y Asuntos Exteriores, en el que se creó una Secretaría General de Políticas de Igualdad (2004), y posteriormente, se estableció el Ministerio de Igualdad (2008), que no solo se ocupa de la igualdad de género, sino también de otras desigualdades<sup>47</sup>.

Por otro lado, comenzaron a consolidarse las políticas de igualdad, adaptándose una serie de normas en materia de igualdad, además de otras normas que, aunque no se refieren específicamente a la igualdad de género, sí son determinantes para lograrla. Así, por ejemplo, en relación con las políticas de atención a la infancia o a personas dependientes.

En 2007 se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que supone el punto de inflexión de las políticas de igualdad, promulgando en su exposición de motivos “el derecho a la igualdad y la no discriminación de sexo” así como “la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas” de los artículos 14 y 9.2 de la Constitución respectivamente. Esta ley identifica tres áreas de intervención, que son, el empleo, las mejoras en los permisos parentales y la paridad en las listas electorales de partidos políticos y comités ejecutivos de las empresas. Sin embargo, no queda definido ni recogido el concepto de igualdad

---

<sup>42</sup> Artículo 1.1 CE

<sup>43</sup> REY MARTÍNEZ, FERNANDO, “Igualdad y prohibición de discriminación”, nº 100, septiembre-diciembre 2017, *Revista de Derecho Político UNED*, pág. 127

<sup>44</sup> Artículo 14 Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en la actualidad artículo 28 ET.

<sup>45</sup> <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm> [última visita 18/12/2020 09:48 horas]

<sup>46</sup> Cuyas medidas eran la desgravación fiscal por hijo menor de 3 años y los subsidios a las empresas que emplearan a mujeres. Artículos 81 y 83 Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

<sup>47</sup> Incorpora la Secretaría General de Políticas de Igualdad, el Instituto de la Mujer y la delegación especial para la Violencia de Género, el Instituto de la Juventud y el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas por razones de origen racial y étnico.

efectiva en esta norma, lo que deriva en que el concepto de igualdad material se acabe diluyendo y centre su contenido en la igualdad formal<sup>48</sup>.

En 2010 se suprime el Ministerio de Igualdad pasando a convertirse en la Secretaría de Estado, ubicada dentro del Ministerio de Salud, Política Social e Igualdad, lo que conllevó el deterioro de la institución y el descuido de las políticas de igualdad. El Instituto de la Mujer también pasa a un rango menor cuando pasa de ser una Secretaría de Estado a depender de la Dirección General por la Igualdad de Oportunidades dentro de la Secretaría de Servicios Sociales e Igualdad.

Los avances normativos en política de igualdad de género en la década de los 2000 son innegables. Sin embargo, los cambios normativos no han tenido la eficacia deseada porque todavía siguen manteniéndose casos de discriminación y continúan encomendándose a las mujeres las cargas familiares y tareas del cuidado de los hijos.

En 2020 se aprueba 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 de trabajo, que regula los planes de igualdad y su registro, cuyo objetivo es el “desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”<sup>49</sup>. Este desarrollo reglamentario da cumplimiento a los objetivos de desarrollo sostenible fijados en la agenda de 2030, en concreto a la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral.

## II. CAPÍTULO II: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

### 1. Causas de discriminación

Mujeres y hombres tienen características distintas, lo que, en algunos casos ha generado una visión estereotipada de feminidad y masculinidad, encomendando a la mujer las tareas del cuidado de los hijos, de la familia y del hogar que ha derivado en una consideración de la mujer inferior al género masculino y a trato discriminatorio hacia las mujeres<sup>50</sup>. Los roles sociales que tradicionalmente han correspondido a la

---

<sup>48</sup> DE JESÚS SILVANO, SANDRA M, Los planes de igualdad en las empresas tras su reciente desarrollo reglamentario. *Diario la Ley*, N° 9746, Sección Tribuna, 1 de Diciembre de 2020, Wolters Kluwer, pág. 18.

<sup>49</sup> Artículo 1 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 de trabajo, núm. 272

<sup>50</sup> HERMIDA, CRISTINA, Discriminación de la mujer en el ámbito laboral, *Editorial Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra*, Navarra, 2006, pág. 165.

mujer son el de madre y esposa dedicada al hogar y al cuidado, tareas no remuneradas que conllevan una dependencia económica del varón.

Para entender la discriminación en el acceso al empleo hay que entender en primer lugar el género como causa de discriminación. La discriminación por razón del género hace referencia a conductas discriminatorias por la pertenencia a uno u otro, ya sea en el acto de la contratación o en la conducta del empresario. La STC 173/1994 determinó que “la discriminación por razón de sexo no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentran su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También comprende estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de una persona una relación de conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva en las mujeres”<sup>51</sup>.

En muchas ocasiones, el motivo de discriminación son causas inherentes al género femenino, como es el embarazo o la maternidad. Así, cualquier comportamiento despectivo hacía las mujeres por su posible condición de madre se incluye en el concepto de discriminación de género. Tras la adopción de la Directiva 2002/73/CE no se plantean dudas al respecto, y la propia LOI afirma que “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”<sup>52</sup>. Por tanto, cualquier comportamiento despectivo por razón del género debe interpretarse de manera extensiva e incluir la prohibición de la discriminación por el embarazo o la maternidad.

A medida que la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo ha desempeñado tareas relacionadas con los roles de género, un reflejo de ello se observa en que las mujeres ocupan puestos mayoritariamente relacionados con los cuidados<sup>53</sup> y están infrarrepresentadas en carreras técnicas<sup>54</sup>. Uno de los motivos que han generado esta discriminación, ligado a la idea de la madre y esposa es que tradicionalmente son las mujeres quienes siguen interrumpiendo más frecuentemente su carrera profesional para dedicarse a las tareas familiares y del hogar.

---

<sup>51</sup> BOE, Tribunal Constitucional. Sentencia 173/1994 de 9 de julio, FJ 2, en este mismo sentido: Tribunal Constitucional. Sentencia 136/1996 de 23 de julio, FJ 5, Tribunal Constitucional. Sentencia 17/2003 de 30 de enero, FJ 3.

<sup>52</sup> Artículo 8 LOI

<sup>53</sup> <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/radiografia-del-papel-de-la-mujer-en-la-sanidad-espanola-1050> [última visita 21/01/21 13:25 horas]

<sup>54</sup> <https://www.upm.es/e-politecnica/?p=5834#:~:text=Estudiantes%2C%20General%2C%20Investigaci%C3%B3n-.Las%20mujeres%20solo%20suponen%20el%2029%25%20de%20los%20estudiantes%20de,ingenier%C3%ADas%20y%20las%20carreras%20t%C3%A9cnicas> [última visita 21/01/21 13:25 horas]

Por otro lado, es un hecho indiscutible que en los contratos de duración indefinida predominan varones, mientras que en los contratos de duración determinada, y con mayor precariedad predomina el género femenino<sup>55</sup>.

En algunos casos el acceso de la mujer a ciertos puestos de trabajo no era solo más complicado que para los hombres, sino que llegaba a estar prohibido, como es el caso del acceso de las mujeres a la carrera judicial<sup>56</sup>, el cual estuvo prohibido hasta 1966, cuando se suprimió esta limitación con la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos de la mujer<sup>57</sup> o el caso de las Fuerzas Armadas, que no permitió el acceso de las mujeres hasta los años 80, tras la aprobación de Real Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

El propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha resaltado la situación de desventaja de las mujeres respecto de los hombres entendiendo en ciertos casos una “discriminación positiva”<sup>58</sup> como algo favorable para el género menos representado, que en gran parte de los casos es la mujer. En este sentido, un punto de partida fue el “caso Marshall”<sup>59</sup>. El Tribunal estableció que la “discriminación positiva” en favor de la mujer no debe llevar aparejada una exclusión automática de los hombres y se estableció que el principio de igualdad de trato no impide adoptar medidas que ofrezcan ventajas al género menos representado<sup>60</sup>.

Como ya hemos indicado, se pueden clasificar las actuaciones contrarias al principio de igualdad a través de la discriminación directa e indirecta. La discriminación directa consiste en una diferencia de trato diferente y desfavorable cuya causa es el sexo del trabajador, mientras que la discriminación indirecta se presenta cuando se adopta una medida con un criterio con apariencia neutra y no prohibida que produce diferencias de trato de manera que las personas pertenecientes a un género se ven perjudicadas en mayor porcentaje que las personas del otro. La medida no necesariamente tiene que estar basada en la intención de discriminar para que sea discriminatoria<sup>61</sup>.

En el ordenamiento jurídico existen diferentes herramientas para hacer frente a las situaciones discriminatorias en el acceso al empleo. Algunas de ellas, son el ET, en el ámbito nacional, que prohíbe la discriminación por razón del género en la actuación

---

<sup>55</sup> <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo.html> [última visita 21/01/21 13:45 horas]

<sup>56</sup> Artículo 3, apartado segundo, c, Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, núm. 175

<sup>57</sup> Ley 96/1966, de 28 de diciembre, suprimiendo la limitación establecida en el apartado c) del número dos del artículo tercero de la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos de la mujer, núm. 331

<sup>58</sup> No es una discriminación propiamente dicha sino una medida de acción positiva que favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

<sup>59</sup> MARTÍN VIDA, MARÍA ÁNGELES, *Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*, Civitas, Madrid, op. cit., pág. 429

<sup>60</sup> Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Sentencia de 11 de noviembre de 1997 fue reforzado el ascenso de la mujer a un puesto de trabajo, siendo el otro candidato varón y ambos con idéntica cualificación, por ser el género femenino el que se hallaba en posición de inferioridad

<sup>61</sup> RODRIGO ROJO, CARMEN, *La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ¿diferencia o discriminación?*, op. cit., pág. 28.

de los Servicios Públicos de Empleo. En el ámbito de la UE, la Directiva 2006/54/CE<sup>62</sup>, que pone el foco en la prohibición de discriminaciones, directas o indirectas por razón de sexo en las condiciones de acceso al empleo, público o privado, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, y en el ámbito internacional, el Convenio n° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece la obligación de llevar a cabo una política nacional de igualdad de trato y oportunidades en materia de empleo con el fin de la eliminación de cualquier tipo de discriminación<sup>63</sup>.

## **2. Medidas de protección a la mujer**

### **2.1. Medidas normativas**

Como ya hemos visto previamente, la igualdad de género es un principio fundamental recogido en numerosos textos legales. A nivel internacional, en 1979 se aprueba en la Asamblea General de las Naciones Unidas la CEDAW, que reconoce el principio de igualdad de género y define la situación de discriminación. Mientras que a nivel europeo la eliminación de la desigualdad se convierte en un objetivo para las políticas de los distintos países gracias a la acción del Consejo de Europa y del TEDH, además del reconocimiento por el Convenio Europeo de Derechos Humanos del sexo como una causa de discriminación. Todos estos avances en la materia llegaron a la Unión Europea y tras la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, la Unión adquirió capacidad para adoptar medidas antidiscriminatorias.

En cuanto al ordenamiento español, la normativa internacional y europea se ha ido integrando en los diferentes textos jurídicos y se ha reconocido en la Constitución proclamando el derecho a la igualdad y no discriminación por razón del sexo y la lucha de los poderes públicos para velar por la igualdad efectiva<sup>64</sup>.

En este sentido, en primer lugar, se realiza la transposición de diversas Directivas europeas en materia de protección a la mujer, como es el caso de la Directiva 75/117/CEE, que estableció la igualdad salarial por trabajos de igual valor y que posteriormente quedará regulado en el artículo 28 ET cuya redacción establece lo siguiente “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 aquélla”<sup>65</sup>. De

---

<sup>62</sup> Directiva 2006/54/CE, sobre principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

<sup>63</sup> Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

<sup>64</sup> Artículos 14 y 9.2 CE.

<sup>65</sup> Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, núm. 161

este modo, se entenderá por retribución el salario base y cualquier gratificación satisfecha por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo<sup>66</sup>.

En segundo lugar, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, se ocupó de la transposición de la Directiva Europea 92/85/EEC, sobre la protección de las trabajadoras embarazadas y el derecho a la lactancia, ya que, hasta ese momento, la baja por maternidad estaba incluida dentro de la contingencia de invalidez y enfermedad. El cambio más significativo fue pasar de considerar el permiso por maternidad como una contingencia específica con regulación propia. Por su parte, la reforma de 1994 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, amplió el derecho del permiso y la cuantía de la prestación (de 14 a 16 semanas y del 75% al 100% de la base reguladora)<sup>67</sup>. Estos cambios consiguieron una mayor proximidad a la regulación europea de esta materia.

En tercer lugar, y de acuerdo con las recomendaciones de la Estrategia Europea de Empleo<sup>68</sup>, la mayoría de las medidas normativas adoptadas estuvieron destinadas a promover y proteger la participación de la mujer en el mercado laboral. Así, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, aprobada en 1999<sup>69</sup>, reconoció la necesidad de tomar medidas para apoyar a quienes tienen responsabilidades de cuidado en el entorno familiar.

En marzo de 2007 se aprueba la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo primero de la ley recoge el objeto de la misma cuando establece que “Esta Ley tiene por objeto 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, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

La LOI ha introducido desde su aprobación importantes modificaciones en el ET sobre la no discriminación, la protección frente al acoso sexual y por razón del sexo<sup>70</sup>, el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al mercado laboral, mecanismos para favorecer la clasificación profesional y la promoción

---

<sup>66</sup> RODRIGO ROJO, CARMEN, *La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ¿diferencia o discriminación?*, op. cit., pág. 26.

<sup>67</sup> En la actualidad: Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

<sup>68</sup> Fomento del empleo en torno a cuatro pilares: la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11318> [última visita 23/12/2020 15:07 horas]

<sup>69</sup> Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE, 6 de noviembre de 1999.

<sup>70</sup> Artículo 4 ET.

y formación<sup>71</sup>. Además, hace referencia en varios artículos a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en diferentes materias.

- Participación en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones<sup>72</sup>.
- Nombramiento y designación de cargos de responsabilidad<sup>73</sup>.
- Órganos de dirección y distintos grupos profesionales en la empresa, como requisito para otorgar el distintivo empresarial en materia de igualdad<sup>74</sup>.
- Órganos de selección y valoración de personal<sup>75</sup>.
- Órganos directivos de la Administración General del Estado<sup>76</sup>.
- Tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes<sup>77</sup>.
- Representación de la Administración del Estado en órganos colegiados<sup>78</sup>.

A pesar de los esfuerzos, la situación de desigualdad que todavía refleja la brecha salarial no ha sido reducida. Por ello se aprobó el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta norma modifica numerosos preceptos de la LOI, del ET y de la LGSS.

Más tarde, y como consecuencia de la necesidad de una regulación más profunda de los planes de igualdad, se aprueba el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 2.2. Planes de acción y políticas

Los planes de acción y las políticas de empleo son el instrumento para alcanzar la inserción laboral de la mujer en el mercado de trabajo. De acuerdo con el modelo del Programa de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres de la Comunidad Europea, se elaboró el primer plan de oportunidades, el Programa de Igualdad de oportunidades para las Mujeres (PIOM 1988-1990)<sup>79</sup>, que sentó las bases para el análisis de la discriminación hacia la mujer y sus consecuencias a través de 120 medidas.

---

<sup>71</sup> Artículo 17 ET.

<sup>72</sup> Artículo 14.4 LOI

<sup>73</sup> Artículo 16 LOI

<sup>74</sup> Artículo 50 LOI

<sup>75</sup> Artículo 51, d LOI

<sup>76</sup> Artículo 52 LOI

<sup>77</sup> Artículo 53 LOI

<sup>78</sup> Artículo 54 LOI

<sup>79</sup> <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/plan-para-la-igualdad-de-oportunidades-de-las-mujeres-1988-1990/mujer-igualdad/21189> [última visita 19/01/2021 11: 36 horas]



En la década de los noventa se consolidó la institucionalización de las políticas de igualdad de género. El Segundo Plan de Igualdad de Oportunidades de la Mujer (PIOM, 1993-1995)<sup>80</sup> amplió su campo de acción, intentando pasar de la igualdad formal a una igualdad material. Este plan reconoce la importancia de conciliar la vida laboral y familiar y su impacto en el desarrollo de las carreras profesionales.

Con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, se implementaron dos planes más (III PIOM 1997-2000 y IV PIOM 2003-2006)<sup>81</sup>, que introdujeron el principio de igualdad en las políticas gubernamentales y la participación de la mujer en la vida social, asumiendo los compromisos adquiridos por la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing<sup>82</sup> y la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)<sup>83</sup>.

Los últimos Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (V PIOM 2008-2011 y VI PIOM 2014-2016)<sup>84</sup> recogen numerosas actuaciones y objetivos para alcanzar la igualdad real. Enumeran, además, algunos de los principios rectores como el empoderamiento de las mujeres o la transversalidad de género como herramienta de integración de la dimensión de género en la actuación de los poderes públicos.

Posteriormente, la Unión Europea adoptó diversos textos como La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 o el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2017-2020<sup>85</sup>.

En España, a nivel autonómico, las Comunidades Autónomas tienen la facultad de establecer sus propias políticas y planes de acción siempre y cuando cumplan con los objetivos fijados en la Estrategia Española de Activación para el Empleo<sup>86</sup>, cuyo principio de actuación tercero recoge la necesidad de garantizar “la efectiva igualdad de oportunidades, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la unidad del mercado laboral, prestando especial atención a los colectivos que más la precisen” y el eje cuarto de los objetivos estructurales establece la “igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, comprende las actuaciones dirigidas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente”.

---

<sup>80</sup> <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm> [última visita 19/01/2021 12: 02 horas]

<sup>81</sup> <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm> [última visita 19/01/2021 12: 40 horas]

<sup>82</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-821](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-821) [última visita 19/01/2021 12: 45 horas]

<sup>83</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2001-80112> [última visita 19/01/2021 12: 47 horas]

<sup>84</sup> <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm> [última visita 19/01/2021 12: 52 horas]

<sup>85</sup> SÁEZ LARA, CARMEN, *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, 1ª edición, Ediciones Laborum S.L., op. cit., pág. 15

<sup>86</sup> Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

Una de las medidas establecidas por la LOI fue la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad “para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”. El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, desarrolla este artículo y regula la concesión del distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, así como la posible retirada del mismo. En el mismo sentido, se aprueba la Orden IGD/980/2020, de 16 de octubre, por la que se convoca la concesión del distintivo Igualdad en la Empresa correspondiente al año 2020, y se establecen sus bases reguladoras<sup>87</sup>. A través de esta norma se pone en marcha un reconocimiento a la excelencia y las buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que será concedido únicamente a empresas que destaquen en la aplicación de planes y políticas de igualdad de oportunidades. Algunos de los criterios que establece el Real Decreto para la concesión del distintivo es la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la toma de decisiones, el acceso a puestos de mayor responsabilidad o la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.

Por otro lado, en la actualidad un eficaz instrumento para conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral es el plan de igualdad en el seno empresarial, que desarrollaré en el Capítulo III. La LOI se encarga de definirlo 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”<sup>88</sup>. El objetivo del plan de igualdad no es solo incidir de manera positiva en las trabajadoras, sino en toda la plantilla ajustándose a las necesidades y posibilidades de la empresa.

### 2.3. Órganos de supervisión y control

Debido a la influencia del movimiento feminista se crea en 1983 el Instituto de la Mujer con competencias para luchar por la igualdad de género a nivel nacional y fue definido como un “organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, y con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social”<sup>89</sup>.

En sus primeros años se centró en las campañas de información sobre los derechos de las mujeres, con el fin de que estas pudieran conocerlos, ejercerlos y reivindicarlos. También se impulsó desde el Instituto de la Mujer la creación de

---

<sup>87</sup> Dictada en desarrollo del artículo 2 del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

<sup>88</sup> Artículo 46.1 LOI

<sup>89</sup> <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm> [última visita 21/01/2021 13:20 horas]

servicios de información y atención a las mujeres y programas de formación para las mismas, además de fomentar actuaciones para promover y coordinar políticas dirigidas a las mujeres desde la Administración<sup>90</sup>. La labor del Instituto de la Mujer se vio reforzada gracias a la adhesión de España a la Comunidad Europea y la actividad internacional. Las principales funciones que desarrolla el Instituto de la Mujer son: el estudio de la situación de la mujer en el ámbito legal, socio económico, educativo, cultural y sanitario, para lo cual recopila la información y documentación necesaria, lleva a cabo iniciativas de sensibilización y formación sobre la igualdad de género, elaboración de informes y estadísticas sobre la situación de las mujeres, la promoción de servicios en favor de las mujeres, se encarga de gestionar la concesión del distintivo de igualdad para las empresas y el asesoramiento contra la discriminación por razón del género, entre otras<sup>91</sup>.

En 2004 se creó la Secretaría General de Políticas de Igualdad, dentro del Ministerio de Empleo y Asuntos Exteriores y en 2008 el Ministerio de Igualdad.

### III. CAPÍTULO III: LOS PLANES DE IGUALDAD

#### 1. Concepto

El artículo 46 de la LOI establece la definición de plan de igualdad cuando determina que “son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El plan de igualdad pretende abarcar los problemas de la discriminación por razón del género en el seno empresarial de una manera conjunta, de manera que con el cumplimiento de cada una de las medidas puede conseguir que las demás se hagan efectivas gracias a la interrelación que existe entre todas ellas.

Las notas características de los planes de igualdad son las siguientes<sup>92</sup>:

- Voluntariedad. Los planes de igualdad, salvo excepciones, son voluntarios por parte de la empresa.
- Funcionalidad, ya que debe adaptarse a la realidad de la empresa.

---

<sup>90</sup> <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm#:~:text=Por%20medio%20de%20la%20Ley,constitucionales%20recogidos%20en%20los%20art%C3%ADculos> [última visita 21/01/2021 13:27 horas]

<sup>91</sup> <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/queHacemos/home.htm> [última visita 18/02/2021 12:42 horas]

<sup>92</sup> SERRANO GARCÍA, JUANA MARÍA, *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Editorial Bomarzo S.L. Primera edición, 2007, op. cit., pág. 150

- Transversalidad, debe abarcar los problemas de manera conjunta y desplegando sus efectos sobre la totalidad de los trabajadores, no son de medidas de carácter individual.
- Dinámico y flexible, es decir, cuando se ha conseguido el cumplimiento de los objetivos, el plan se debe ir adaptando a la realidad de la empresa.
- Temporal, porque en el momento en que se erradica la discriminación, el plan pierde funcionalidad.
- Ejecutable, tras el estudio de la realidad de la empresa.
- Y por último el plan debe ser, tal y como describe el artículo 46.1 de la ley, “un conjunto ordenado de medidas”

El legislador ha diferenciado los planes de igualdad obligatorios para la empresa de los voluntarios. Existen tres supuestos para que la empresa tenga la obligación de llevar a cabo un plan de igualdad y basta con que se dé uno de ellos. Estos quedan fijados por el legislador en el artículo 45 de la LOI, y son tener una plantilla de más de 50 trabajadores, que el convenio colectivo establezca su obligatoriedad o que la empresa haya cometido una falta grave de naturaleza discriminatoria, cuya sanción accesoria sea la elaboración de un plan de igualdad.

Toda empresa que no cumpla alguno de estos tres requisitos no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad, pero todas pueden elaborarlo de manera voluntaria. En cualquier caso, la importancia de la participación de los representantes legales de los trabajadores es innegable.

## **2. Finalidad – objetivos**

Los objetivos que persigue un plan de igualdad son “alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón del sexo”<sup>93</sup>. La norma no se encarga de definir los objetivos concretos, ya que varían en función de la empresa y sus necesidades.

Los objetivos se alcanzan tomando medidas preventivas o reparadoras en las situaciones discriminatorias. Algunos de ellos que, de manera general tiene el plan de igualdad, son promover la defensa y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres garantizando la igualdad de oportunidades en la totalidad de la empresa, promover y mejorar las posibilidades de las mujeres para acceder a los puestos de responsabilidad más altos removiendo los obstáculos, mejorar la distribución de los trabajadores de ambos sexos en la empresa, prevenir la discriminación laboral por razón del sexo o fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, entre otros.

Las acciones se pueden acordar de forma indefinida o temporal, ya que las diferentes medidas pueden tener diferentes duraciones. También cabe la posibilidad de

---

<sup>93</sup> Artículo 46.2 LOI.

no establecer una fecha límite, aunque el objetivo final debe tener una fecha límite que permita evaluar si el plan se implementa de manera efectiva sin afectar el hecho de que algunas de las metas puedan convertirse en normas de orden interno.

La ley no hace referencia a la duración de las medidas del plan, pero la necesidad de ajustar el plan a la realidad de la empresa hace que cobre sentido la temporalidad del mismo. Lo ideal sería ajustar cada medida del plan a una duración determinada, ya que cuando la situación de discriminación cambia, las medidas que se tomaron deben hacerlo de la misma manera<sup>94</sup>.

### 3. Régimen jurídico

Los planes de igualdad surgieron en la LOI, con el objetivo de hacer efectivo el derecho de igualdad. Es el Capítulo III del Título IV el que se encarga de regular los Planes de Igualdad de las Empresas, y en el artículo 46, se encarga de definir 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”.

En la LOI se establecen las características y el contenido básico de los planes de igualdad. En su momento, la LOI no preveía el desarrollo reglamentario, sin embargo, en los últimos años, se han aprobado una serie de normas que vienen a completar la regulación establecida en la LOI<sup>95</sup>.

En 2010, a través del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se reguló la obligación del registro de los planes de igualdad, con lo que se proporcionaba una mayor seguridad jurídica.

En 2019, se aprobó el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este RD Ley comenzó modificando el apartado segundo del artículo 45 LOI e introdujo tres nuevos apartados al artículo 46, de manera que se redujo a 50 el número mínimo de trabajadores en la empresa para tener la obligación de la elaboración del plan de igualdad, lo que supuso la inclusión de gran parte de las pequeñas empresas que quedaban fuera de esta obligación y se estableció un registro obligatorio para los mismos.

---

<sup>94</sup> FABREGAT MONFORT, GEMMA, *La duración del plan de igualdad. Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Albacete, Editorial Bomarzo 2ª Edición, 2009, pág.75

<sup>95</sup> DE JESÚS SILVANO, SANDRA M, “Los planes de igualdad en las empresas tras su reciente desarrollo reglamentario”. *Diario la Ley*, Nº 9746, Sección Tribuna, 1 de Diciembre de 2020, Wolters Kluwer, pág. 4

Más tarde, en 2020, se aprueba el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica por tanto el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que ha llevado a cabo de manera completa el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, incluyendo el alcance subjetivo de los planes, el mecanismo negociador de los mismos, así como el ámbito material que da desarrollo al diagnóstico y contenido que han de tener. También ha previsto el seguimiento y evaluación de los planes y la obligación de su registro.

Finalmente, es el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el que se ha encargado del desarrollo reglamentario de las auditorias retributivas como contenido esencial del plan de igualdad.

#### **4. Tipos de planes: obligatorios / voluntarios**

Hay tres supuestos en los que las empresas están obligadas a tener un plan de igualdad, sin perjuicio de que cualquier empresa de manera voluntaria pueda implantarlo.

- i. Empresas con más de 50 trabajadores<sup>96</sup>. Tal y como establece el ET, las empresas que superen esta cifra de trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. “A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente. Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:
  - En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
  - En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad<sup>97</sup>.”<sup>98</sup>.

La existencia de representación legal de los trabajadores no es un requisito determinante para la elaboración y aplicación del plan de igualdad, ya que la propia ley no establece la obligación de que exista representación legal de los trabajadores para poder negociar el plan de igualdad.

---

<sup>96</sup> Anteriormente 250 trabajadores. 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.

<sup>97</sup> Las reglas de complementariedad son las que permiten que una materia sea regulada de manera conjunta por la ley y por el convenio colectivo

<sup>98</sup> Artículo 85.2 ET.

- ii. El segundo supuesto de obligatoriedad son aquellas empresas que están obligadas por convenio colectivo, es decir, que el convenio colectivo que rige en la empresa establezca la obligación de implantar un plan de igualdad, así como los términos que este debe contener.
- iii. El tercer y último supuesto de obligación de implantación de un plan de igualdad en la empresa es para aquellas empresas sancionadas por una infracción muy grave<sup>99</sup>, ya sea por comportamientos discriminatorios o por discriminación directa o indirecta por razón del género.

En estas situaciones, la autoridad laboral puede sustituir una sanción por la elaboración de un plan de igualdad, siempre y cuando la empresa esté de acuerdo.

Para este supuesto deben concurrir 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 propia empresa.
- Debe recabarse el informe de la Inspección de Trabajo sobre las infracciones cometidas.

Un apunte importante en este aspecto es el plazo que tienen las empresas de más de 50 trabajadores para implementar el plan de igualdad, existen tres tipos de empresas:

Las empresas con más de 150 trabajadores y hasta 250 tenían un plazo hasta el 7 de marzo de 2020 para implementarlo.

- Las empresas de más de 100 trabajadores y hasta 150 tienen un plazo hasta el 7 de marzo de 2021 para implementarlo.
- Las empresas de más de 50 trabajadores y hasta 100 tienen un plazo hasta el 7 de marzo de 2022 para implementarlo<sup>100</sup>.

Cuando no concurra ninguno de estos supuestos, la empresa podrá implantar un plan de igualdad de manera totalmente voluntaria previa consulta con los representantes legales de los trabajadores<sup>101</sup>.

Los planes de igualdad son de aplicación a toda la plantilla de trabajadores de la empresa y todos sus centros de trabajo, aunque es posible que se establezcan medidas específicas para un grupo de trabajadores o un centro de trabajo concreto.

Si la empresa incumple la obligación de implantación del plan de igualdad estaría incurriendo en una infracción muy grave, que puede variar si se produce por falta de acuerdo de la empresa, porque el plan fuese acordado o adoptado de manera unilateral

---

<sup>99</sup> Artículos 8, 13 y 16 LISOS.

<sup>100</sup> Modificación del Artículo 45. 2 de la LOI, incorporada por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

<sup>101</sup> Artículo 45.5 ET

por el empresario y no se haya puesto en funcionamiento o que el plan no cumpla con las exigencias legalmente establecidas.

## 5. Contenido

La ley exige la “igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer...en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural...”<sup>102</sup>. Las medidas que prevé en el ámbito laboral están incluidas en el marco del plan de igualdad que deben llevar a cabo de manera obligatoria determinadas empresas, a pesar de que todas las empresa tienen la obligación de respetar y promover la igualdad y hacer desaparecer toda forma de discriminación y desigualdad<sup>103</sup>.

El contenido del plan de igualdad de la empresa depende del diagnóstico de la situación en el que se determinará en qué áreas o sectores empresariales es necesaria la elaboración de pautas y del seguimiento de las situaciones de desigualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Tras su reforma, en 2019, el artículo 46.2 LOI fija un listado de materias como contenido mínimo del plan de igualdad, que son el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo<sup>104</sup>. El plan de la empresa podrá contemplar todas las materias, además de las ya fijadas en la ley, en las que se observe discriminación alguna.

Más tarde, y con la reciente entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 se establece el contenido mínimo del diagnóstico de la situación<sup>105</sup> que coincide con las materias mínimas que estableció la LOI<sup>106</sup> y que desarrollaré en los siguientes puntos.

---

<sup>102</sup> Artículo 1 LOI.

<sup>103</sup> SERRANO GARCÍA JUANA MARÍA, *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, op. cit., pág. 93

<sup>104</sup> Modificación del apartado 2 por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

<sup>105</sup> Artículo 7 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 de trabajo.

<sup>106</sup> Artículo 46.2 LOI



a) Proceso de selección y contratación

Con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, el ET ha modificado su artículo 17.4 cuya nueva redacción dice que “podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate”. La norma intenta que se lleve a cabo la negociación de medidas con el fin de impulsar el acceso al empleo de las mujeres.

La igualdad de oportunidades se debe garantizar en los tres momentos en los que puede darse la discriminación en el acceso al empleo, que son las ofertas de trabajo, el proceso de selección y el proceso de contratación y deben quedar regulados en el plan de igualdad de la empresa o tenerse en cuenta cuando este no exista<sup>107</sup>.

- i. En primer lugar, tenemos la prohibición de discriminación en las ofertas de empleo. Es el anuncio de las contrataciones laborales.

El empleador puede difundir libremente sus ofertas y estas no pueden responder a estereotipos de género. Conlleva una sanción administrativa muy grave establecer condiciones para acceder a un empleo que constituyan discriminaciones (ya sean favorables o adversas). En este sentido, tenemos el caso de la mujer a la que se le negó la posibilidad de ser contratada como minera, en que el Tribunal Constitucional consideró que se trataba de una discriminación por razón del género y que la costumbre o el motivo social no constituía justificación<sup>108</sup>.

Una excepción es la de necesitar un determinado perfil debido a la naturaleza de las actividades profesionales, esto es, para un papel cinematográfico concreto, serie de televisión, sesión publicitaria y similares siempre que no sea considerado susceptible de discriminación.

- ii. En segundo lugar, sobre la prohibición de discriminación en el proceso de selección.

El proceso de selección suele iniciarse con una publicación de la oferta empleo. La contratación va precedida de un periodo de selección de candidatos. El proceso de selección depende de las características del puesto que se busque cubrir y el modo de garantizar la igualdad de oportunidades queda determinado por las características del sistema de selección que se adopte.

En este punto, la prohibición de discriminación tiene diferentes limitaciones:

- El género de los candidatos no puede constituirse como un criterio de selección.

---

<sup>107</sup> FABREGAT MONFORT, GEMMA, *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, pág. 76

<sup>108</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia 229/1992, FJ 2.

- No se puede recurrir a distintos criterios o requisitos para la contratación de hombres o mujeres, con la excepción ya mencionada con anterioridad sobre el aspecto físico para un puesto concreto.  
Al respecto, existen criterios diferentes en función del género por una razón biológica. En los baremos que imponen el cumplimiento de ciertos requisitos han sido tomadas en consideración la capacidad de esfuerzo y rendimiento de la mujer y del hombre, esto podría considerarse como una discriminación de carácter indirecto como es el caso de los promedios de estatura<sup>109</sup>, sin embargo son medidas de acción positiva que tienen en cuenta las limitaciones biológicas de ambos sexos.
  - Imposibilidad de utilizar procedimientos de selección con un número mayor de hombres o mujeres, con la salvedad de los juicios de necesidad e idoneidad que pueda tener la empresa en los supuestos ya mencionados como son las campañas publicitarias dirigidas a un sexo en concreto, papeles para películas, series o modelaje...
- iii. En tercer y último lugar, la prohibición de la discriminación en el acto de contratación. El acto de contratación es la situación más problemática en cuanto a la garantía de la no discriminación.

Existe el principio de libertad empresarial a la hora de la contratación, de hecho, la propia licitud del contrato queda circunscrita a la libertad de las partes, lo que quiere decir que nadie será obligado a contratar con otro, siendo entonces un contrato inválido por vicio de consentimiento.

El ET permite que se establezcan medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, pudiendo establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación para las personas del género menos representado en el grupo o categoría profesional que se trate.<sup>110</sup>

La ley permite fomentar el contrato de determinados colectivos sin que esto suponga la imposición de la persona en concreto a contratar. En este sentido, se prevén incentivos para la contratación de mujeres desempleadas entre dieciséis y treinta años, mayores de cuarenta y cinco años o de transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo o sustitución por anticipación de la jubilación<sup>111</sup>. También se establecen bonificaciones para los contratos celebrados con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género<sup>112</sup>.

---

<sup>109</sup> CARMONA CUENCA, ENCARNACIÓN Y GARRIDO GÓMEZ, MARÍA ISABEL, *Diversidad de género e igualdad de derechos: manual para una asignatura interdisciplinar*, 2ª ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018, pág. 130

<sup>110</sup> Artículo 17.4 ET.

<sup>111</sup> Artículo 10. 1, 2 y 3 Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

<sup>112</sup> Artículos 1.2 Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

## b) Clasificación profesional

El sistema basado en la clasificación profesional se establece por medio de grupos profesionales, los cuales “agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación incluyendo tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”<sup>113</sup>. Estas clasificaciones en muchas ocasiones conllevan situaciones discriminatorias por razón del género, la dificultad se encuentra en identificar esas situaciones, sean o no intención del empresario. Para ello se han establecido pautas legales, como la Directiva 2006/54/CE, cuyo artículo 4 prevé que cuando se utilice el sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este deberá basarse sobre criterios comunes de los trabajadores, sean masculinos o femeninos, y establecerse de manera que se excluyan las discriminaciones por razón del sexo. En el mismo sentido se pronuncia el artículo 22.4 del ET<sup>114</sup>.

Cuando hemos determinado que los elementos clasificatorios no constituyen discriminación, tendremos que analizar las condiciones laborales y los diferentes niveles retributivos de cada grupo profesional, para, en caso de que sea necesario, corregirlo y garantizar la igualdad real cuando se trate de funciones con el mismo valor. En este sentido, el TC ha considerado que existe discriminación indirecta hacia las trabajadoras con categoría profesional de limpiadoras que perciben un salario inferior al de los trabajadores varones con categoría profesional de peones, produciéndose una valoración desigual de los trabajos no iguales, pero con equivalente valor desde el punto de vista de la naturaleza de la prestación y de las condiciones<sup>115</sup>.

El sistema de clasificación profesional puede llegar a ser discriminatorio en varios aspectos: en primer lugar, el momento en que se fijan distintos salarios en función de la categoría, siendo esta ocupada principalmente por hombres o mujeres, sin que exista diferencia sustancial en el trabajo que desarrollan; en segundo lugar, por las barreras que impiden que las mujeres puedan llegar a ciertos puestos, evitando su promoción profesional y su acceso a categorías superiores, que es conocido como el techo de cristal; y, en tercer lugar, porque tradicionalmente el trabajo realizado por las mujeres ha sido infravalorado.

La primera de las situaciones discriminatorias podría superarse si se aplica el principio de igual salario para trabajos de igual valor, en el segundo supuesto, con necesarias medidas que favorezcan la incorporación de la mujer en el mercado laboral en los puestos de mayor responsabilidad, y en el tercer caso, cada vez más la mujer ha elegido desarrollar su vida profesional en lugar de dedicarse en su totalidad al cuidado

---

<sup>113</sup> Artículo 22.2 ET

<sup>114</sup> SERRANO GARCÍA JUANA MARÍA, *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, op. cit., pág. 118

<sup>115</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 145/1991 de 22 de julio

familiar y del hogar, lo que ha venido de la mano de un cambio en la mentalidad de la sociedad.

Todas las medidas que eviten las situaciones de discriminación requieren de medidas específicas para su consecución que pueden suponer medidas de acción positivas. Por ejemplo, en el caso del Convenio Colectivo de la empresa RENFE, se estableció que “las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos con carácter definitivo, en los que no exista equilibrio de género, la adjudicación de plazas se efectuará otorgando preferencia a los aspirantes que, con igualdad de puntuación tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura”<sup>116</sup>.

Cuando no se detecte segregación vertical o se haya conseguido corregirla, hay que poner el foco en el resto de medidas, como la conciliación de la vida familiar personal y laboral, o la promoción interna de manera que se dé prioridad a los trabajadores de la propia empresa siendo ellos quienes conozcan en primer lugar los puestos vacantes y tengan la posibilidad de optar por ellos.

### c) Formación

La formación profesional como contenido del plan de igualdad de la empresa, debe evitar situaciones discriminatorias por razón del género y para ello es importante atender al acceso de la formación que tienen los trabajadores y al proceso formativo, asegurando que no existan estereotipos de género en el proceso de formación que conlleven discriminaciones<sup>117</sup>.

Para que el proceso de formación siga el principio de igualdad es importante recabar el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que acceden a ella para indagar en aquellos casos en que uno de los dos géneros tenga menor presencia que el otro, determinar los motivos y poder actuar al respecto. Se debe analizar la formación como contenido del plan de igualdad de la empresa para detectar las necesidades formativas y, en este sentido, sería interesante implementar formación en igualdad de género y no discriminación para así concienciar a los trabajadores y trabajadoras.

Es necesario que la formación se haga en horario laboral o que existan ayudas económicas cuando esto no sea posible, que las actividades formativas estén vinculadas

---

<sup>116</sup> Artículo 25.3 Convenio Colectivo de RENFE, Resolución de 30 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XIII Convenio Colectivo de RENFE.

<sup>117</sup> OLMO GASCÓN, ANA MARTA, *El contenido de los planes de igualdad guías y directrices prácticas*. Derecho español, Universidad de Castilla-La Mancha, 2013, op. cit., pág. 45

a la promoción profesional, además del fomento de actividades de formación para las trabajadoras en los sectores en los que estén infrarrepresentadas, entre otras medidas<sup>118</sup>.

A este respecto, hay que señalar que la participación de la mujer en la formación en el seno empresarial ha aumentado en los últimos años gracias a la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo pasando por las acciones formativas que dirigidas especialmente a las mujeres.

#### d) Promoción profesional

El ET establece el derecho de los trabajadores “a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”<sup>119</sup>. Esta prohibición choca con el principio de libertad de contratación del empresario, que tiene la facultad de elección del candidato como consecuencia de la libertad de la organización empresarial. Desde el punto de vista de la protección individual del trabajador, la discriminación supondría el trato menos favorable a la candidata mujer que al candidato varón aunque ambos, de manera individual no se diferencien. Sin embargo, es complicado de diferenciar si el trato es menos favorable para la mujer o se trata de la libertad de elección del empresario.

Por otro lado, el ET prohíbe la discriminación en relación con la clasificación profesional y la promoción<sup>120</sup>.

El legislador se encargó de regular la promoción profesional cuando estableció en el ET que “Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.”<sup>121</sup> En función de la realidad de la empresa se diseñará un sistema de ascensos no discriminatorio, cuyos criterios deberán ser los mismos que para recibir la formación de la empresa.

Es importante que los convenios colectivos y los planes de igualdad incluyan cláusulas para favorecer el ascenso de las mujeres a puestos que impliquen mando y

---

<sup>118</sup> OLMO GASCÓN ANA MARTA, *El contenido de los planes de igualdad guías y directrices prácticas*, op. cit., pág. 46

<sup>119</sup> Artículo 4.2, c ET

<sup>120</sup> Artículos 22.4 y 24.2 ET.

<sup>121</sup> Artículo 24 ET.

responsabilidad, siempre que exista igualdad de méritos entre mujeres y hombres y se trate de puestos ocupados mayoritariamente por el sexo masculino. La adopción de las diferentes medidas contribuiría a la superación de los techos de cristal que dificultan la promoción profesional y mayor retribución de las mujeres.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

El diagnóstico de las condiciones de trabajo y la auditoría salarial entre mujeres y hombres es una de las materias que debe contener el plan de igualdad de la empresa<sup>122</sup> tal y como establece la LOI en su artículo 46.2<sup>123</sup>.

El diagnóstico de la situación empresarial en materia de igualdad entre hombres y mujeres recopila información para evaluar las condiciones de trabajo, cuyo listado queda recogido en la ley<sup>124</sup>.

La única referencia que hace la LOI a la auditoría es la contenida en el artículo 46.2, e LOI y de acuerdo con ello, el plan de igualdad debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución de la empresa garantiza la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, el legislador se ha encargado de su desarrollo reglamentario a través del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que, tal y como establece “El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva”<sup>125</sup>

La auditoría proporciona información sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y previene situaciones de discriminación cualquiera que sea el origen.

Por su parte, el artículo 28 ET establece el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor. El Real Decreto 902/2020 vuelve a incidir en el concepto de trabajo de igual valor dando mayor seguridad jurídica a su alcance y necesidad. El Reglamento también se encarga de fijar la obligación del registro retributivo para conseguir la mayor transparencia retributiva posible que demuestre la correcta valoración de los puestos de trabajo y el derecho de los trabajadores de la empresa al acceso del contenido de este registro.

---

<sup>122</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, núm. 272

<sup>123</sup> 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.

<sup>124</sup> ANEXO Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, punto 4 del 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 de trabajo.

<sup>125</sup> Artículo 1 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

A la hora de hablar de igualdad de trato y oportunidades, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una de las materia que ha sido objeto de atención del Derecho de la Unión Europea<sup>126</sup> y el derecho español ha desarrollado en diferentes reformas normativas<sup>127</sup>. Entre ellas, la LOI hace referencia con el objetivo de lograr una negociación colectiva al respecto que adapte la duración y distribución de la jornada laboral con el fin de conseguir una verdadera conciliación de la vida personal familiar y laboral.

El plan de igualdad puede mejorar las medidas contenidas en la ley tras el diagnóstico de la situación con el objetivo de lograr una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo. Algunas de las medidas que puede tomar al respecto afectan a las jornadas irregulares, la disminución de la jornada o el trabajo por turnos<sup>128</sup>.

La aplicación de este tipo de medidas suelen estar enfocadas en las tareas de la maternidad, permitiendo compatibilizar la vida laboral de las mujeres, lo que supondría que sólo sean estas las que recurran a este tipo de medidas, provocando una percepción para el empresario de que las mujeres son la parte de la plantilla menos implicada en la vida empresarial, lo que generaría precisamente la discriminación que se pretende evitar.

La conciliación de la vida personal laboral y familiar afecta a diversas figuras legales<sup>129</sup>:

- i. La adaptación del tiempo de trabajo del trabajador o trabajadora para hacer efectivo su derecho de conciliación<sup>130</sup>.
- ii. Derecho a la reducción de la jornada laboral para los trabajadores o trabajadoras que tengan a cargo un menor de ocho años o una persona discapacitada<sup>131</sup>. Se incluyó también el derecho al cuidado de un menor enfermo de cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, con derecho a la percepción de la correspondiente prestación a cargo de la Seguridad Social<sup>132</sup>.

---

<sup>126</sup> Directiva 86/34/CE, que incorpora el acuerdo marco sobre el permiso parental

<sup>127</sup> ET, LOI y Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

<sup>128</sup> SERRANO GARCÍA JUANA MARÍA, *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, op. cit., pág. 123

FABREGAT MONFORT, GEMMA, “El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar”, *Revista de Derecho Social, Albacete*, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 69.

<sup>129</sup> CARMONA CUENCA ENCARNACIÓN y GARRIDO GÓMEZ MARÍA ISABEL, *Diversidad de género e igualdad de derechos: manual para una asignatura interdisciplinar*, op. cit., pág. 139.

<sup>130</sup> Artículo 34.8 ET

<sup>131</sup> Artículo 37.6 ET

<sup>132</sup> Artículo 190-192 LGSS

- iii. Derecho a la reducción de jornada por razón de lactancia de un hijo menor de nueve meses, que será disfrutado por cualquiera de los progenitores<sup>133</sup>.
- iv. Se prevé el desplazamiento de vacaciones anuales cuando coincidan con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia, de modo que estas disfruten de ello al finalizar estas situaciones<sup>134</sup>.
- v. Permiso de días retribuidos por nacimiento de un hijo, enfermedad, fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto<sup>135</sup>.
- vi. Se regulan las suspensiones contractuales por maternidad, adopción o acogimiento con duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, más dos por cada hijo o hija a partir del segundo, además del descanso obligatorio tras el parto y acogimiento o adopción<sup>136</sup>.
- vii. Excedencia por razón del cuidado de los hijos y de familiares dependientes con una duración de hasta tres y dos años respectivamente, garantizándose la reserva del puesto de trabajo al finalizar<sup>137</sup>.

Como estableció el legislador en la exposición de motivos de la LOI, se debe concebir la conciliación como un elemento de corresponsabilidad entre los trabajadores del género femenino y los del masculino, y no como una materia exclusiva de las mujeres, a quien ha ido dirigida la carga familiar tradicionalmente. Siendo necesario buscar una práctica equilibrada del ejercicio de estos derechos.

#### g) Infrarrepresentación femenina

Es necesario conseguir la representación de las mujeres en las categorías profesionales en las que se encuentran infrarrepresentadas, para lograr así la paridad de sexos.

En este sentido, la LOI fue modificada en su artículo 46 para incluir un listado de materias mínimas obligatorias en todo plan de igualdad entre las que se encuentra la infrarrepresentación femenina<sup>138</sup>.

La segregación por sexos y la concentración de uno u otro en determinadas ramas de la actividad empresarial suele afectar negativamente a la mujer. Cuando esto se identifica en la empresa o en un sector de la empresa hay que incluir en el plan de

---

<sup>133</sup> Artículo 37.4 ET

<sup>134</sup> Artículo 38.3 ET

<sup>135</sup> Artículo 37.3 ET

<sup>136</sup> Artículo 177 LGSS

<sup>137</sup> Artículo 46. 3 ET

<sup>138</sup> 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.



igualdad las medidas adecuadas para lograr la corrección de esta situación y buscar el equilibrio de sexos en la plantilla.

Para analizar la incidencia de infrarrepresentación femenina en la empresa o en los diferentes sectores podemos analizar diferentes áreas, que puede ser la paridad entre sexos en el total de la plantilla de la empresa, el equilibrio entre los diferentes sectores de la empresa, la segregación vertical y horizontal o discriminaciones por edad y antigüedad, entre otras.

La lucha contra la infrarrepresentación femenina nos lleva al fenómeno del “techo de cristal”, que hace referencia a las circunstancias sociales y culturales que impiden que las mujeres lleguen a los puestos más altos del ámbito laboral. Algunas de las circunstancias que actúan como techo de cristal son las responsabilidades familiares y domésticas, las cuales se encuentran muy ligadas a la figura de la mujer, lo que dificulta que puedan llegar a puestos de mayor responsabilidad y dirección en las mismas condiciones que los hombres. Por ello es necesario que los planes de igualdad incluyan medidas relacionadas con la promoción y el desarrollo personal.

Es importante tener en cuenta que, a efectos de la ley, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% de la plantilla de trabajadores en la empresa.

#### h) Retribuciones

Las mujeres y los hombres no tienen la misma retribución para trabajos del mismo valor, lo que supone el incumplimiento del artículo 28 ET y el reflejo de la discriminación en el acceso al empleo y la clasificación y promoción del trabajador.<sup>139</sup>

A este respecto, podemos aplicar el método francés de evaluación de la discriminación salarial, que se lleva a cabo por etapas. En la primera etapa se compara el salario entre mujeres y hombres y se clasifica en función de la edad, el sector de la actividad y la categoría profesional a la que pertenecen. En una segunda etapa, se analizan las diferencias de salario y jornada laboral y se diferencian dos supuestos, aquel en el que las diferencias salariales están justificadas y aquel en el que dichas diferencias constituyen discriminación. Este análisis tiene en cuenta variables del individuo, puesto de trabajo que desempeña y lugar donde presta sus servicios.

El plan de igualdad debe diferenciar los diferentes niveles retributivos e igualar los trabajos en grupos profesionales cuyas tareas tengan el mismo valor y del mismo modo, los criterios que definan el acceso a los complementos salariales, ya que las

---

<sup>139</sup> FABREGAT MONFORT GEMMA, *El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar*, op. cit., pág. 64

mayores diferencias de la brecha salarial no se encuentran en el salario base<sup>140</sup>. Así como publicó el periódico *ElDiario.es*, las diferencias en los complementos salariales agrandan la brecha salarial entre hombres y mujeres premiando con mayores complementos salariales los trabajos masculinizados (como es el complemento de peligrosidad en trabajos en los que se manipula maquinaria) y castigando a los trabajos más feminizados con complementos salariales más bajos (como es el caso de la manipulación de productos químicos, en el caso del sector de la limpieza, que no es considerado como complemento de peligrosidad)<sup>141</sup>.

Gran parte de los complementos salariales se pactan en la negociación de los convenios colectivos, por lo que es importante que, junto con las medidas del plan de igualdad, se fomente el principio de igualdad de retribución de los trabajos de igual valor, controlando la aplicación efectiva e incorporando sistemas objetivos de valoración de los puestos de trabajo y las categorías profesionales.

#### i) Prevención del acoso sexual y por razón del sexo

Todas las empresas tienen la obligación de establecer medidas de prevención del acoso sexual y por razón del sexo, suponiendo su incumplimiento una infracción<sup>142</sup>.

La LOI se encarga de definir tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo. Así, en primer lugar, define el acoso sexual como “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...” y en segundo lugar, define el acoso por razón de sexo como “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”<sup>143</sup>.

Las empresas tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten y prevengan el acoso sexual y por razón del sexo, además, deben dar cauce a las denuncias de dichas situaciones.

Los representantes de los trabajadores deben contribuir a prevenir el acoso en el ámbito laboral mediante la sensibilización de la plantilla. Para ello, algunas de las medidas que pueden llevar a cabo en este sentido son las campañas informativas, la

---

<sup>140</sup> FABREGAT MONFORT GEMMA, *El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar*, op. cit., pág. 67

<sup>141</sup> [https://www.eldiario.es/economia/complementos-salariales-generan-salarial-mujeres\\_1\\_2796355.html#:~:text=%22Esa%20diferencia%20implica%20que%20el,hombres%22%2C%20dice%20el%20sindicato.&text=De%20media%2C%20los%20hombres%20cobran,427%20euros%20por%20estos%20conceptos](https://www.eldiario.es/economia/complementos-salariales-generan-salarial-mujeres_1_2796355.html#:~:text=%22Esa%20diferencia%20implica%20que%20el,hombres%22%2C%20dice%20el%20sindicato.&text=De%20media%2C%20los%20hombres%20cobran,427%20euros%20por%20estos%20conceptos) [última visita 27/01/21 16:30 horas]

<sup>142</sup> Artículo 7, 46, 48 LOI, artículos 40 y 46 LISOS, 148 CP y Capítulo IV del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

<sup>143</sup> Artículo 7 LOI.

elaboración de códigos de buenas prácticas o de protocolos de actuación ante situaciones de acoso, entre otras<sup>144</sup>.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón del sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad<sup>145</sup>. El diagnóstico de la situación de la empresa debe realizar una descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización prevención, detección y actuación contra este tipo de acoso.

El anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece que los procedimientos de actuación contemplarán:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.<sup>146</sup>

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitado a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

## **6. Fases de elaboración**

Para la puesta en marcha del plan de igualdad, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre ha establecido en su artículo 8 la estructura y la forma de los mismos a través del siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.

La comisión negociadora del plan de igualdad se formará de manera paritaria entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores. Se encargará de informar y sensibilizar a la plantilla, de la realización del diagnóstico del plan y de su seguimiento y evaluación.

- b) Ámbito personal, territorial y temporal.

Debe quedar establecido el ámbito en el que se aplicarán las diferentes medidas del plan de igualdad.

Para ello habrá que diferenciar, en primer lugar, el ámbito personal, que debe incluir a todos los trabajadores de la empresa, independientemente del género.

---

<sup>144</sup> Artículo 48 LIOEMH

<sup>145</sup> Artículos 46.2 y 48 LOI.

<sup>146</sup> 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 de trabajo.

En segundo lugar, en cuanto al ámbito territorial, o geográfico, abarcará el lugar en el que se encuentren los centros de trabajo de la empresa pudiendo establecerse medidas concretas en función de las necesidades de uno u otro centro de trabajo.

Por último, el ámbito temporal del plan se fijará según el convenio colectivo de aplicación o acuerdo que se haya establecido y nunca deberá ser superior a cuatro años.

- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 del mismo Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

El comité de igualdad lleva a cabo un análisis detallado sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Una vez realizado el diagnóstico y trasladados los resultados al informe, se observarán las áreas donde la empresa tiene déficit respecto a la igualdad de oportunidades. Con este conocimiento, la empresa debe definir las metas específicas para mejorar o eliminar los obstáculos encontrados en el diagnóstico.

- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Consiste en comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De esta manera se podrá corregir y prevenir los obstáculos que puedan producirse para garantizar la igualdad retributiva.

- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

Se llevará a cabo a través de la información obtenida del diagnóstico. Para la consecución de los objetivos se pueden contemplar en el plan de igualdad las materias que establece el artículo 46 LOI como son el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Consiste en cumplir con cada acción dentro de la planificación temporal. Es fundamental para incrementar y mantener la credibilidad y el compromiso del plan. La creencia de los trabajadores de que las acciones que se incluyen en el plan son únicamente para cumplir las obligaciones legales genera una motivación insuficiente y la desconfianza hacia la empresa<sup>147</sup>.

---

<sup>147</sup> CARRASCO RASTRILLA, LUIS FRANCISCO. *Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa. La igualdad es un buen negocio*, Madrid, FC Editorial. Fundación Confemetal, 2014, pág. 39.

- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

Los trabajadores deben preguntarse antes de implementar el plan si la empresa realmente permite que se apliquen las medidas fijadas. Una pregunta que hay que plantearse es si los recursos disponibles son suficientes, porque la situación contraria solo produciría frustración, ya que el resultado de esta decisión suele llevar una carga de trabajo excesiva.

La implementación de las medidas del plan de igualdad es prioritaria y se deben ejecutar al mismo nivel que otras consideradas básicas para la empresa.

Las medidas relacionadas deben tener parámetros de control, es decir, deben poder verificar el grado porcentual de su alcance o ejecución. Estos parámetros de control deben indicarse en su ficha correspondiente.

- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Es necesario realizar un seguimiento periódico del plan para vigilar el desarrollo y funcionamiento del mismo. Este seguimiento implicará la actualización del diagnóstico cuando sea necesario. Se establecerá un calendario de actuaciones que regule periódicamente las funciones de la comisión de igualdad.

La evaluación del plan permite conocer el impacto del mismo y la necesidad de seguir impulsando determinadas medidas.

- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Implica el compromiso escrito en el plan de igualdad de un calendario de realización de medidas.

En ocasiones es mejor dividir las medidas en los diferentes objetivos intermedios para una realización más fácil y mejor visibilidad de la plantilla, sin olvidar que el fin último es conseguir los objetivos indicados en los puntos anteriores.

Esta fragmentación es una medida que permite construir objetivos más realistas y cercanos a las expectativas de la plantilla, de manera que la plantilla puede verificar cómo se logra cada meta a tiempo y generar confianza en el plan. Crear falsas expectativas en cuanto a la obtención de resultados rápidos puede llevar al fracaso del objetivo final, que no es más que mejorar la condición de la mujer en la empresa y toda la organización social de la empresa.

- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Es fundamental que el equipo de trabajo responsable del seguimiento del plan tenga la sensibilidad suficiente sobre el tema a tratar, además del conocimiento real de la empresa que permita realizar modificaciones en el plan.

- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La revisión detallada de cada actuación de la empresa es la comprobación del objetivo último del plan de igualdad, mejorar la situación de las mujeres en la empresa y eliminar las diferencias y posibles discriminaciones.

Sería ilógico pensar que en tan poco tiempo las condiciones de la empresa hubieran cambiado de manera que se hayan podido alcanzar todos los objetivos marcados en el diagnóstico para cada área de estudio.

Incluso si eso hubiera sucedido, es decir, si la sociedad y la empresa hubieran cambiado, sus necesidades y aspiraciones serían diferentes. Por tanto, para la valoración completa del plan de igualdad, el siguiente punto debe ser implementar un nuevo diagnóstico y los datos recibidos en el mismo iniciar y repetir todo el proceso nuevamente.

## **7. Aplicación práctica**

El objetivo de la LOI es conseguir remover los obstáculos que aún impiden lograr la igualdad entre mujeres y hombres. En concreto, en el ámbito laboral se introdujo el plan de igualdad para que la empresa y los representantes de los trabajadores adopten las medidas necesarias al respecto y conseguir la igualdad de trato y oportunidades. Sin embargo, la eficacia del plan de igualdad que regula la LOI depende de la voluntad de la aplicación por parte de la empresa, sobre todo en los casos de voluntariedad<sup>148</sup>.

La falta de sensibilización en materia de igualdad de género es uno de los principales aspectos que dificultan la implementación y el compromiso con el plan de igualdad en la empresa, ya que si los trabajadores, la dirección de la empresa o la propia representación de los trabajadores no entienden la importancia del plan en materia de igualdad, no se conseguirán sus objetivos<sup>149</sup>. El caso de la falta de implicación de la dirección empresarial es una de las grandes dificultades para la implementación del plan, ya que si la propia empresa no concibe el plan como un valor empresarial no apostará por la igualdad de trato sino únicamente por el cumplimiento de la ley.

Otros de los problemas comunes para la implantación y efectividad del plan pueden ser la mala elaboración del diagnóstico de la situación en que se encuentra a empresa, de manera que no refleje la situación real de la misma y se parta desde el comienzo de la elaboración del plan de medidas mal aplicadas.

La situación económica en la que se encuentre la empresa es otro de los problemas que influyen en la implementación de los planes, ya que los recursos de los que se dispongan también constituyen el punto de partida para el buen desarrollo del plan.

---

<sup>148</sup> NIETO ROJAS, PATRICIA. “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”, *RJUAM*, n° 17, Universidad Autónoma de Madrid, 2008, pág. 139

<sup>149</sup> BODELÓN GONZÁLEZ, ENCARNA, “El impacto de los planes de igualdad en las empresas. Gobierno de España”. *Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades*, 2014, pág. 56

Según el periódico ELDiario.es en octubre de 2019 “solo un 15% de las grandes compañías los tienen pese a estar obligadas a ello, según el Sindicato UGT”<sup>150</sup>. Todas las empresas con más de 50 trabajadores deberán haber implantado el plan de igualdad antes de enero de 2022, plazo que establece el RD 901/2020.

Para paliar algunos de estos problemas en la implementación de los planes, la LOI ha previsto medidas de promoción de la igualdad de género, entre ellas, se prevé el apoyo para la implementación voluntaria de los planes por parte de las pequeñas empresas, y de otro lado, se creó el distintivo empresarial en materia de igualdad que la empresa podrá utilizar con fines comerciales y publicitarios.

## 8. Garantías

El artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula la vigencia, el seguimiento, evaluación y revisión del plan, estableciendo así los mecanismos que garantizan que estos se puedan llevar a cabo de manera correcta. El primer punto fija como periodo máximo del plan de igualdad cuatro años, ya que el objetivo del plan consiste en eliminar las desigualdades por razón del género, por lo que ha de tener una duración máxima en la que se cumplan estos objetivos, si en este periodo de tiempo no se ha logrado paliar las desigualdades, el plan no ha cumplido su función.

En segundo lugar, habla de los plazos de revisión del plan y establece cinco supuestos en los que habrá que revisarse el plan, que son:

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.”<sup>151</sup>. Podrá revisarse en cualquier momento con el fin de añadir o mejorar las medidas necesarias para la consecución de los objetivos y, de manera obligatoria, como ya hemos comentado, se establecerá un calendario de actuaciones que regule el seguimiento del plan.

“b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

---

<sup>150</sup> [https://www.eldiario.es/economia/dondo-igualdad-empresas-solo-ugt\\_1\\_1295026.html](https://www.eldiario.es/economia/dondo-igualdad-empresas-solo-ugt_1_1295026.html) [última visita 19/02/2021 9:05]

<sup>151</sup> Artículo 2 RD 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 de trabajo.

o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.”<sup>152</sup>.

Como instrumento fundamental para conseguir la implementación de las medidas del plan, está la comisión de seguimiento del plan de igualdad<sup>153</sup>, su objetivo es controlar y verificar que se estén llevando a cabo adecuadamente las medidas de consecución para la igualdad de género a través de evaluaciones periódicas y podrán proponer medidas correctoras para el cumplimiento de la igualdad. La comisión, formada por representantes de los trabajadores y de la empresa, se debe reunir periódicamente para analizar las medidas del plan y reunir la información necesaria para llevar a cabo los objetivos, también se encarga de elaborar un informe que refleje la evolución de los objetivos alcanzados y la efectividad de las medidas.

Cuando la empresa incumpla la obligación de la implantación del plan de igualdad podrá incurrir en una infracción grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, o en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, que regulan los artículos 7. 13 y 8.17 LISOS respectivamente, que sanciona a la empresa en forma de multa. Además, conllevan sanciones accesorias para el empresario “a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.”<sup>154</sup>.

Sin embargo, el artículo 46 bis establece en su apartado segundo la posibilidad de sustitución de las sanciones accesorias a cambio de la elaboración y aplicación del plan. En el supuesto de que no se aplique el plan de igualdad o no se elabore, quedará sin efecto esta sustitución de la sanción por lo dispuesto en el artículo 8. 17 LISOS “a) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios a los que se refiere la letra a) del apartado anterior, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar

---

<sup>152</sup> Artículo 2 RD 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 de trabajo.

<sup>153</sup> Artículo 9.5 RD 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 de trabajo.

<sup>154</sup> Artículo 46 LISOS



desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.”

## CONCLUSIONES

1. A pesar de los esfuerzos llevados a cabo para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral es un objetivo todavía difícil de alcanzar, debido, entre otras causas, a los estereotipos inherentes al género femenino.
2. El estudio de mi trabajo refleja una tendencia de las políticas enfocada al crecimiento de la mujer en el ámbito laboral, introduciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de los planes de igualdad como un elemento trascendental para conseguir una sociedad más igualitaria partiendo del ámbito laboral.
3. Todavía queda mucho que avanzar en materia de igualdad de oportunidades en el seno empresarial. Sin embargo, un punto de partida para comenzar a combatir la discriminación en las empresas es mediante la creación del plan de igualdad, que son un mecanismo que promueve dentro de la organización empresarial la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y elimina cualquier tipo de discriminación.

Es necesario que exista un compromiso empresarial desde la dirección de la empresa hasta los mandos de menor nivel que transmita el objetivo del plan, que es la eliminación de las desigualdades de género. Además, supone un estímulo para la empresa ayudando a sumarse a la evolución de una sociedad basada en el principio de igualdad y no discriminación.

4. En los últimos años, se han llevado a cabo importantes hitos legislativos en la materia, como la Ley Orgánica 3/2007 que supuso un punto de partida para la regulación e implantación de los planes de igualdad, dedicando el Capítulo III del Título IV a los planes de igualdad de las empresas y a otras medidas de promoción de la igualdad. Sin embargo, su primera redacción resultó insuficiente, en primer lugar, porque no previó su desarrollo reglamentario, y en segundo lugar, porque las pequeñas empresas eran las grandes olvidadas en la materia, ya que no existía obligación de implantar el plan de igualdad en las organizaciones de menos de 150 trabajadores, por lo que numerosas empresas quedaban exentas.

Esta regulación ha sido completada recientemente con la aprobación de distintas normas de desarrollo, como el Real Decreto 713/2010 que establece la obligación del registro de los planes de igualdad, proporcionando una mayor seguridad jurídica. En 2019 se aprueba el Real Decreto Ley 6/2019 que se introduce importantes modificaciones en algunos artículos de la LOI, entre otros, la obligación de implantar el plan en empresas de más de 50 trabajadores, intentando, de este modo, incluir al mayor número de empresas, ampliando el contenido mínimo de materias que preveía la LOI. También introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Estatuto del Empleado Público y en la LGSS para lograr acercar su contenido a la igualdad por razón del género. Y, por último, a finales de 2020, se aprueba el Real Decreto 901/2020,

con el que se procura dar una regulación más completa a los planes de igualdad, introduciendo novedades como las auditorías retributivas o la necesidad de adoptar criterios y plazos para garantizar la eficacia y adecuación del plan de igualdad a la empresa.

5. A pesar del largo camino que queda por recorrer en materia de igualdad, este desarrollo reglamentario ha supuesto un gran paso hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, aunque, debido a su reciente aprobación y entrada en vigor, todavía no podemos valorar su verdadera efectividad.

6. Por todo lo expuesto, he llegado a la conclusión de que los roles de género, como el cuidado familiar y del hogar, dificultan el desarrollo laboral de la mujer, al menos, en mayor medida que en el del hombre. Para ello, el reconocimiento y respeto del principio de igualdad de género en todas las empresas es fundamental como principio rector, pero como medida de aseguramiento, negociada y pautada en la empresa, la implantación del plan de igualdad supone el compromiso de la lucha para conseguir eliminar estos roles y llegar a una igualdad de trato y oportunidades en el seno empresarial.

## BIBLIOGRAFÍA

BODELÓN GONZÁLEZ, ENCARNA, *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*. Gobierno de España. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, 2014

CARMONA CUENCA, ENCARNA, “Los principales hitos jurisprudenciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género”, *UNED. Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 42, 2018, págs. 311-334

CARMONA CUENCA, ENCARNACIÓN Y GARRIDO GÓMEZ, MARÍA ISABEL, *Diversidad de género e igualdad de derechos: manual para una asignatura interdisciplinar*, 2ª ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018

CARRASCO RASTRILLA, LUIS FRANCISCO. *Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa. La igualdad es un buen negocio*, Madrid, FC Editorial. Fundación Confemetal, 2014

CHAMBERLAIN BOLAÑOS, CYNTHIA, “La convención CEDAW conociendo los derechos de la mujer, un primer paso para su defensa”, *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, Núm. 10, 2016, págs. 35-51

DE JESÚS SILVANO, SANDRA “M, Los planes de igualdad en las empresas tras su reciente desarrollo reglamentario”. *Diario la Ley*, Nº 9746, Sección Tribuna, 1 de Diciembre de 2020, Wolters Kluwer, págs. 1-22

FABREGAT MONFORT, GEMMA, “El contenido del plan de igualdad: las materias a tratar”, *Revista de Derecho Social*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2009

FABREGAT MONFORT, GEMMA, *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008

FABREGAT MONFORT, GEMMA, *La duración del plan de igualdad. Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Albacete, Editorial Bomarzo 2ª Edición, 2009

GABR, NAÉLA. “La importancia del Comité de la CEDAW para las mujeres del espacio euro mediterráneo”, *Quaderns de la Mediterrània* 22, 2015, págs. 291-294

HERMIDA, CRISTINA, *Discriminación de la mujer en el ámbito laboral*, Editorial Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra, Navarra, 2006, págs. 165- 181

JANKOWSKA-GILBERT, MAGDALENA Y RAJSKA DAGMARA *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Edición 2018, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, FRA

LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO, “Protección universal del derecho a la igualdad”, *Revista UC3M Madrid*, Vol. 5, Nº 2, págs. 100-120

MARTÍN VIDA, MARÍA ÁNGELES, *Fundamentos y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*, Civitas, Madrid, 2003

MENÉNDEZ CALVO, REMEDIOS, “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario de la Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*, Madrid, 2011, págs. 167- 196

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS. “Prohibición de discriminación”, *Revista Temas Laborales*, Núm. 145, 2018, *Universidad de Granada*, págs. 328-370

NIETO ROJAS, PATRICIA. “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”, *RJUAM*, nº 17, *Universidad Autónoma de Madrid*, 2008, pág. 139-140

OLMO GASCÓN, ANA MARTA, *El contenido de los planes de igualdad guías y directrices prácticas*. Derecho español, *Universidad de Castilla-La Mancha*, 2013

REY MARTÍNEZ, FERNANDO, “Igualdad y prohibición de discriminación”, nº 100, septiembre-diciembre 2017, *Revista de Derecho Político UNED*, págs. 127-171

RODRIGO ROJO, CARMEN, “La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ¿diferencia o discriminación?”, *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, Nº 17, Huelva, 2006, págs. 17-29

SÁEZ LARA, CARMEN, *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, 1ª edición, Ediciones Laborum S.L. 2016

SÁNCHEZ-BAYÓN, A., CAMPOS GARCÍA DE QUEVEDO, G., Y FUENTE LAFUENTE, C. “Sistemas regionales de Derechos Humanos: aclaraciones y consejos para su exigibilidad”. *Derecho y Cambio Social* nº 55, 2019, págs. 8-23

SERRANO GARCÍA, JUANA MARÍA, *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Editorial Bomarzo S.L. Primera edición, 2007

SIERRA HERNÁNDEZ, ELISA, *El papel de los Planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas*, 2017, *Universidad Pública de Navarra*, 204-228

## WEBGRAFÍA

[http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_1995\\_es\\_completo\\_nostats.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1995_es_completo_nostats.pdf)

<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11318>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11318>

<https://ezequielsingman.files.wordpress.com/2016/03/constitucion-de-weimar-alemania-19191.pdf>

<https://sede.educacion.gob.es/publivena/plan-para-la-igualdad-de-oportunidades-de-las-mujeres-1988-1990/mujer-igualdad/21189>

<https://sede.educacion.gob.es/publivena/plan-para-la-igualdad-de-oportunidades-de-las-mujeres-1988-1990/mujer-igualdad/21189>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2001-80112>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2001-80112>

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-821](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-821)

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-8213](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-8213)

[https://www.eldiario.es/economia/complementos-salariales-generan-salarial-mujeres\\_1\\_2796355.html#:~:text=%22Esa%20diferencia%20implica%20que%20el,hombres%22%2C%20dice%20el%20sindicato.&text=De%20media%2C%20los%20hombres%20cobran,427%20euros%20por%20estos%20conceptos](https://www.eldiario.es/economia/complementos-salariales-generan-salarial-mujeres_1_2796355.html#:~:text=%22Esa%20diferencia%20implica%20que%20el,hombres%22%2C%20dice%20el%20sindicato.&text=De%20media%2C%20los%20hombres%20cobran,427%20euros%20por%20estos%20conceptos)

[https://www.eldiario.es/economia/dondo-igualdad-empresas-solo-ugt\\_1\\_1295026.html](https://www.eldiario.es/economia/dondo-igualdad-empresas-solo-ugt_1_1295026.html)

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

<https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/historia/home.htm#:~:text=Por%20medio%20de%20la%20Ley, constitucionales%20recogidos%20en%20los%20art%C3%ADculos>

<https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/radiografia-del-papel-de-la-mujer-en-la-sanidad-espanola-1050>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/empleo.html>

<https://www.upm.es/epolitecnica/?p=5834#:~:text=Estudiantes%2C%20General%2C%20Investigaci%C3%B3n, Las%20mujeres%20solo%20suponen%20el%2029%25%20de%20los%20estudiantes%20de, ingenier%C3%ADas%20y%20las%20carreras%20t%C3%A9cnicas.>