



Universidad
Internacional
de Andalucía

TÍTULO

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
LOS PLANES DE IGUALDAD

AUTOR

Guillermo Robles López

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2025
Tutora	Dra. Emilia Castellano Burguillo
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas (2023/24)</i>
©	Guillermo Robles López
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2024



Universidad
Internacional
de Andalucía



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: LOS PLANES DE IGUALDAD

“Trabajo Fin de Máster”

Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas

Universidad Internacional de Andalucía

Autor: Guillermo Robles López

Tutor/a: Emilia Castellano Burguillo

Curso: 2023-2024

INDICE

RESUMEN	4
1 INTRODUCCIÓN	5
2 MARCO TEÓRICO	7
2.1 Los prejuicios sexistas en el ámbito laboral	7
2.2 Los prejuicios sexistas o de género	8
2.3 El principio de igualdad de oportunidades	10
3 OBJETIVOS	16
4 NORMATIVA EUROPEA	17
5 NORMATIVA ESPAÑOLA	20
6 LOS PLANES DE IGUALDAD	23
6.1 Concepto	23
6.2 Ámbito de aplicación. Obligatoriedad de implantación del Plan de Igualdad...24	
6.2.1 Obligación empresarial por el número de trabajadores en la empresa24	
6.2.2 Obligación empresarial por mandato en el convenio colectivo	24
6.2.3 Obligación empresarial por imposición de sanción de Autoridad Laboral.25	
6.2.4 Elaboración voluntaria del Plan de Igualdad	25
6.3 Contenido	25
6.4 La Comisión Negociadora	26
6.5 Diagnóstico de situación	26
6.6 Formalización del Plan de Igualdad	27
6.7 Registro	28
6.8 Control y seguimiento	28
7 ANÁLISIS DE PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	29
7.1 Introducción	29
7.2 Estructura del Plan de Igualdad	30
7.3 Fase de diagnóstico de situación.....30	
7.4 Programa de actuación en el desarrollo del Plan	31
7.5 Seguimiento y evaluación del Plan	31
7.6 Ámbito de aplicación	31
7.7 Vigencia	32
7.8 Objetivos generales del Plan de Igualdad	32
7.9 Áreas de trabajo	32
7.9.1 Acceso a la empresa	32
7.9.2 Contratación	35
7.9.3 Promoción	36

7.9.4	Formación	38
7.9.5	Retribución	40
7.9.6	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	41
7.9.7	Salud laboral	43
7.9.8	Comunicación y sensibilización	45
7.10	Comisión de seguimiento y evaluación	47
8	CONCLUSIONES	48
9	BIBLIOGRAFÍA	50

RESUMEN

Con este trabajo pretendemos abordar la problemática de la discriminación de género que en nuestros días seguimos padeciendo en muchas esferas de la vida, y concretamente nos centramos en las medidas que se han ido adoptando para intentar erradicar sus efectos en el ámbito de trabajo. Se ponen de relieve la procedencia de estas desigualdades, analizando la naturaleza del prejuicio y del estereotipo y como se manifiestan en nuestra sociedad. Haremos un recorrido por la evolución histórica del concepto de igualdad de oportunidades y de cómo las Administraciones han ido promulgando extensa legislación para hacer frente a esta lacra social. Pondremos el acento en los Planes de Igualdad, analizando las modificaciones que se han ido sucediendo para alcanzar los objetivos marcados tanto a nivel nacional como en el ámbito europeo. Finalmente proponemos un Plan de Igualdad para una empresa del sector industrial, que cumple con la normativa vigente en materia de igualdad y que sirve de herramienta para lograr una igualdad efectiva y, por ende, una empresa más justa.

Palabras clave: prejuicio, estereotipo, igualdad, discriminación de género, planes de igualdad, negociación colectiva, igualdad de oportunidades, legislación.

ABSTRACT

In this work we intend to address the problem of gender discrimination that we continue to suffer today in many spheres of life, and specifically we focus on the measures that have been adopted to try to eradicate its effects in the workplace. The origin of these inequalities is highlighted, analyzing the nature of prejudice and stereotype and how they manifest in our society. We will take a tour of the historical evolution of the concept of equal opportunities and how the Administrations have been promulgating extensive legislation to deal with this social scourge. We will put the accent on the Equality Plans, analyzing the modifications that have been happening to achieve the objectives set both at the national level and at the European level. Finally, we propose an Equality Plan for a company in the industrial sector, which complies with current regulations on equality and serves as a tool to achieve effective equality and, therefore, a fairer company.

Keywords: prejudice, stereotype, equality, gender discrimination, equality plans, collective bargaining, equal opportunities, legislation.

1. INTRODUCCIÓN

Si atendemos a la jerarquía de las normas jurídicas del ordenamiento español, vemos que la Constitución Española de 1978 es la norma suprema por la que se regula toda la estructura jurídica y la interrelación de normas, es decir, la Constitución es superior a cualquier otra norma jurídica y ninguna otra de rango inferior puede ser contraria a ésta, y esta cualidad de norma suprema deriva directamente de dos características normativas asignadas a la misma, una es la prevalencia sobre las demás normas y leyes, expresamente reconocida en el artículo 9.3, y otra es la vinculación de sus preceptos a todos los poderes públicos, recogido en el art. 9.1.

En la Constitución se establecen normas relativas a los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas, entendidos como tales los derechos inviolables e inherentes a la persona, y entre ellos, dos preceptos hablan de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, como es el artículo 14, y de la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas (artículo 9.2).

Efectivamente, la Constitución Española, como norma suprema, y un gran número de leyes amparadas por aquella, han tratado y tratan de erradicar el peso de la desigualdad y la discriminación, del acoso laboral, sexual y mobbing, entre otros aspectos. Este tipo de malas prácticas han sido consecuencia de una evolución histórica, donde el hombre, desde tiempos remotos, ha desempeñado un papel protagonista en el ámbito laboral, dejando a la mujer en un lugar de desventaja y relegadas a las tareas domésticas como la limpieza, la educación de los hijos, etc.

Si bien es cierto que con el transcurrir de los tiempos, este panorama ha ido cambiando en favor de las condiciones de la mujer, debido a la aplicación de medidas como los planes de igualdad en las organizaciones, convenios y leyes por parte del Estado, manifestaciones, etc, sin embargo, se puede afirmar que, a día de hoy, hay datos que ponen de manifiesto que la mujer sigue en una posición de desigualdad e inferioridad al sexo masculino en muchos aspectos laborales. Algunos ejemplos de las desigualdades de género que existen en nuestros días son: la brecha salarial, la dificultad en el acceso a puestos directivos, las oportunidades laborales para las mujeres embarazadas, la mayor tasa de paro en mujeres, entre muchas otras.

La igualdad de oportunidades es mucho más que ofrecer las mismas posibilidades a mujeres y a hombres, ya que ambos parten de situaciones bien distintas. Requiere analizar las pautas de comportamiento social y los obstáculos estructurales sobre los que se asienta la

discriminación sexual, esto es, reconocer la discriminación hacia las mujeres y sus manifestaciones, profundizando en las estrategias para combatirlas.

Una de esas estrategias que se han utilizado para combatir la discriminación y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres ha sido la obligatoriedad de implantar en las empresas un Plan de Igualdad. Según la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, *“El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia en puestos de responsabilidad política, cultural, social y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre hombres y mujeres, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.”*

Esto demuestra que, en esta materia, queda todavía mucho camino por recorrer, y como ejemplo, en este trabajo se lleva a cabo el análisis de un plan de igualdad de una empresa resaltando algunos aspectos susceptibles de mejora para hacer más efectivo dicho plan.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 LOS PREJUICIOS SEXISTAS EN EL ÁMBITO LABORAL.

El autor Bruno M. Mazzara definió el concepto de prejuicio como el juicio previo a la experiencia o carente de datos empíricos, lo que indicaría que es mas o menos erróneo, orientado a un sentido favorable o desfavorable, referido a hechos o sucesos como a personas o grupos. En un sentido mas específico, entiende por prejuicio la tendencia a considerar de modo injustificadamente desfavorable a las personas que pertenecen a un determinado grupo social. A las dos acepciones anteriores, hay que añadir que el prejuicio no se limita a hacer valoraciones frente al objeto sino que orienta concretamente las acciones respecto a él, convirtiéndose en una actitud, generalmente negativa, hacia un grupo social y hacia miembros individuales de ese grupo¹.

En palabras del psicólogo estadounidense Gordon Allport, el prejuicio se puede definir como “una actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, suponiéndose por tanto que posee las cualidades objetables atribuidas al grupo, que comúnmente se manifiesta en el trato con miembros individuales de grupos rechazados”²

En el prejuicio se pueden distinguir, por tanto, tres componentes:³

1. Un componente cognitivo o estereotipo: Brigham define al estereotipo como “un conjunto comprimido de creencias consensuadas sobre las características de un grupo particular”. Representa las creencias, las ideas sobre los rasgos del grupo objeto de prejuicio, basadas en generalidades e informaciones inexactas e incompletas sobre ese grupo.

Siguiendo los estudios realizados por Bruno Mazzara, se puede afirmar que en las sociedades occidentales hay determinados grupos sociales (los judíos, las mujeres, los negros, los homosexuales, los extranjeros, los inmigrantes, los gitanos...) han estado o están marcados por un estereotipo negativo⁴. Estos estereotipos, según el citado autor, cumplen con diferentes funciones entre las que cabe destacar:

1 MAZZARA, BRUNO, M. (1999) *Estereotipos y prejuicios*. Madrid. Acento Editorial

2 ALLPORT. G.W. (1968) “*La naturaleza del prejuicio*”. Buenos Aires. Editorial Eudeba

3 BRIGHAM (1971) *Psychological Bulletin*, 76, 15-38.

4 MAZZARA, BRUNO, M. (1999) *Estereotipos y prejuicios*. Op. Cit.

- Defensa y protección del yo mediante mecanismos de defensa como la proyección.
 - Justificación de actitudes o conductas hacia el grupo estereotipado.
 - Facilitar la clasificación de personas y acontecimientos.
2. Un componente afectivo, que sostiene valoraciones negativas y sentimientos de hostilidad hacia dicho grupo.
 3. Un componente conductual o discriminación, que se manifiesta en la justificación o racionalización de conductas negativas hacia ese grupo. Se puede definir el término discriminación como *“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”*⁵.

Bruno Mazzara distingue tres dimensiones en que los prejuicios pueden explicar diferentes acercamientos sociológicos y actitudes políticas, científicas e individuales. Por una parte, considerar que los prejuicios son manifestaciones ligadas a los objetos sobre los que se aplican o manifestaciones de la natural disposición negativa hacia el otro. Por otra parte, considerar que estos no tienen una base de verdad o que, sin embargo, se construyen sobre diferencias y características reales de los grupos-objeto. Y por otra parte, considerar que los prejuicios son elementos explicativos suficientes o que hay que considerar aspectos históricos, culturales, sociales o políticos para entender los procesos de discriminación.

2.2 LOS PREJUICIOS SEXISTAS O DE GÉNERO.

La Organización Mundial de la Salud, el vocablo género se refiere a “los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres”. Este concepto hace referencia a los roles sociales, condición y posición adquirida, a los comportamientos y atributos que cada sociedad en particular asigna a varones y mujeres, que a su vez pueden dar lugar a desigualdades entre hombres y mujeres⁶

5 Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Observación General nº18, párrafo 7, 1989.

6 Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/health-topics/gender>

La conducta estereotipada asociada al sexo (agresión masculina y pasividad femenina) procede, al menos parcialmente, de los roles aprendidos durante la infancia. Desde pequeñas, las niñas se ven expuestas a mensajes, relatos, mitos, etc. donde la mujer es jerárquicamente inferiorizada frente al hombre. Como ha señalado alguna autora, *“la literatura infantil, la mitología, los cuentos, relatos, reflejan los mitos creados por el orgullo y los deseos de los hombres: a través de los ojos de los hombres es como una niña explora el mundo y en él se descifra su destino”*.⁷

Los prejuicios basados en el sexo dan lugar al sexismo, discriminación sexual o discriminación de género. El sexismo se define como “una actitud dirigida hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos basados en el sexo biológico, hombres y mujeres”⁸. En la mayor parte de los casos, el sexismo se aplica al comportamiento de los hombres hacia las mujeres, pero hay otros tipos que también se deben contemplar.

Tradicionalmente, el sexismo se ha considerado una forma de prejuicio, pero más recientemente se han podido diferenciar algunos aspectos con respecto a esas tradicionales definiciones del sexismo. La teoría del sexismo ambivalente de Glick y Fiske (1996) es la primera teoría en reconocer la necesidad de ubicar en la comprensión del nuevo sexismo la dimensión relacional. Esta teoría mantiene que el sexismo se estructura a través de la presencia de dos elementos con cargas afectivas antagónicas: positivas y negativas, dando lugar a dos tipos de sexismo vinculados: sexismo hostil y sexismo benevolente.⁹

El sexismo hostil caracteriza a las mujeres como un grupo subordinado e inferiores y legitima el control social que ejercen los hombres mediante actitudes tradicionales y prejuiciosas, coincidiendo con el sexismo viejo al que se refería Allport y su clásica definición del prejuicio, y se articula en torno a los siguientes componentes:

- Un paternalismo dominador, entendiendo que las mujeres son más débiles e inferiores a los hombres, lo que legitima la figura dominante masculina.
- La diferenciación de género competitiva, donde se muestra la imagen de un hombre hábil y competente y a una mujer desprovista de esos rasgos.
- La hostilidad heterosexual, es decir, considerar que las mujeres tienen “un poder sexual” que las hace peligrosas y manipuladoras para los hombres.

7 BEAUVOIR, SIMONE. (1990) *“El segundo sexo”*. Buenos Aires. Editorial Sudamericana

8 EXPÓSITO, MOYA & GLICK (1998) *International Journal of Social Psychology*

9 GLICK, P.; FISKE, ST. (1996) *“The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism”*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, (pp. 491-512)

Sin embargo, el sexismo benévolo es mucho más sutil, y se suele definir como el “conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres, que son sexistas en cuanto que las consideran de forma estereotipada y limitadas a ciertos roles, aunque pueden tener un tono afectivo, así como suscitar comportamientos típicamente categorizados como pro-sociales o de búsqueda de intimidad”¹⁰. Los componentes básicos del sexismo benévolo son:

- El paternalismo protector, que sostiene la creencia de que el hombre, por su mayor autoridad, poder y fuerza física ocupa el rol de protector de las mujeres.
- La diferenciación de género complementaria, es decir, considerar que las mujeres tienen por naturaleza muchas características positivas que complementan características que tienen los varones.
- La intimidad heterosexual, o sea, considerar la dependencia diádica de los hombres respecto a las mujeres (dependen de ellas para criar a sus descendientes, así como para satisfacer sus necesidades sexuales y reproductivas).¹¹

En este tipo de sexismo es peligroso en tanto que es sutil, pues si bien los sexistas hostiles son fácilmente identificables, los benévolos no lo son tanto, y nunca se reconocerán a sí mismos como sexistas, por lo que podría estar legitimando el sexismo.

Los estereotipos o prejuicios de género se transmiten de generación en generación a través de los diferentes agentes socializadores, como son la familia, la escuela, los medios de comunicación, etc, contribuyen a través de mensajes verbales y no verbales al aprendizaje de estereotipos y prejuicios. En palabras del autor Calvo Buerzas, “*aprendemos a percibir, diferenciar, clasificar y valorar a los otros grupos sociales según un código axiológico de enjuiciar a otros que cada cultura enseña a sus miembros y que además es transmitido de generación en generación*”.¹²

2.3 EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La realidad muestra que el hecho de recoger legislativamente el principio de igualdad ante la ley no es suficiente para acabar con las situaciones de discriminación que han vivido y viven

10 GLICK, P.; FISKE, ST. (1996) “*The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism*”.
Op. Cit.

11 GLICK, P.; FISKE, ST. (1996) “*The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism*”.
Op. Cit.

12 M.D.P. GRANDE, A.G. DUJO, A.V.M. GARCÍA. (1999) “*Prejuicios, estereotipos y otras profecías autocumplidoras.*” *Pedagogía Social: Revista interuniversitaria* (pp 125-146)

algunos colectivos. Esto es así porque cuando un colectivo ha sido discriminado históricamente, y esa situación de discriminación se ha amparado en normas legales, en la sociedad arraigan de forma profunda todo un conjunto de creencias, actitudes y comportamientos que tienden a perpetuar la situación y hacen que la modificación de las mismas sea un proceso lento que requiere un tratamiento específico¹³.

A lo largo de la historia, mujeres y hombres han ido construyendo su realidad a partir de normas culturales basadas en la asignación de roles diferentes a unas y a otros. Esa construcción se ha basado en el “modelo patriarcal” que ha ido atribuyendo espacios de actuación diferentes en función del sexo a las personas, de modo que los hombres han intervenido y se han manifestado en los espacios públicos, de actuaciones colectivas, de decisiones políticas, de visibilidad, de prestigio; y las mujeres han sido relegadas a los espacios domésticos, del cuidado de la familia, de los afectos, de la invisibilidad, de la falta de reconocimiento. Esto ha generado que, en la actualidad, aunque se haya avanzado mucho en este último siglo las posiciones de partida de hombres y mujeres sean desiguales.

En esta realidad, la estricta aplicación de la igualdad legal sin intervenir en los ámbitos social y cultural contribuye a seguir produciendo y reproduciendo desigualdades, tratar por igual las situaciones que de partida son desiguales ayuda a perpetuarlas. Esta certeza ha obligado a los poderes públicos a adoptar medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a colectivos que todavía soportan algunos tipos de discriminación. De esta forma, se acuña el principio de igualdad de oportunidades.

En este sentido, la igualdad de oportunidades es mucho más que ofrecer las mismas posibilidades a mujeres y a hombres, ya que ambos parten de situaciones bien distintas. Requiere analizar las pautas de comportamiento social y los obstáculos estructurales sobre los que se asienta la discriminación sexual, requiere, en definitiva, reconocer la discriminación hacia las mujeres y sus manifestaciones, profundizando en las estrategias para combatirlas.

El principio de igualdad se interpreta hoy no sólo como una norma que impone la necesidad de no discriminar por razón de sexo, o lo que es lo mismo, que prohíbe la discriminación directa, sino que requiere la puesta en práctica de acciones positivas y la prohibición de discriminaciones indirectas.

En relación con el empleo, existen una serie de conceptos básicos relacionados con la

13 NOGUEIRA GUASTAVINO. M., (2011) “*El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente.*” Revista “*Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*”.

igualdad que es necesario conocer y distinguir:

- Igualdad de trato: la igualdad de trato por razón de sexo, en materia de empleo, supone la equiparación de tratamiento de hombres y mujeres en materia salarial, condiciones de trabajo y Seguridad Social. “*Ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta*” (Directiva 97/80/CE)¹⁴
- Discriminación directa: implica tratar de manera diferente a las personas en función del sexo, por motivos que aun estando prohibidos por las leyes, siguen siendo normas de aplicación habitual en la sociedad, por ejemplo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo.
- Discriminación indirecta: “*Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica no resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo*”. (Directiva 97/80/CE). En la actualidad es el cauce habitual para el mantenimiento de las desigualdades y resultan, a veces, difíciles de detectar.
- Discriminación positiva o acción positiva: constituye una medida de acción positiva, especialmente incisiva que consiste en una medida diferenciadora encaminada a privilegiar a las personas integrantes de un colectivo desfavorecido, durante un periodo de tiempo determinado. La discriminación positiva al punto de llegada del colectivo al que intenta favorecer, ya que se propone la consecución de un resultado, y, además, lo garantiza, por ejemplo, el establecimiento de cuotas para posibilitar que las mujeres ocupen espacios en la vida social, política, cultural, etc.

A pesar de los numerosos cambios legales y avances logrados en los últimos años, es evidente que siguen existiendo situaciones de discriminación indirecta, más soterradas, que tienen que ver con prejuicios sexistas y estereotipos culturales que obstaculizan la consecución de la igualdad. Por ello, las acciones a favor de la igualdad van modificando sus enfoques y haciéndose más ambiciosas para hacer posible el reconocimiento de la propia identidad de las mujeres y la voluntad de compartir todos los espacios, el público y el doméstico. En esta evolución de los enfoques se pueden distinguir las siguientes perspectivas:

- Las acciones positivas.

Las acciones positivas surgen en los años 70 como parte de las estrategias de lucha

¹⁴ Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. (Diario Oficial de las Comunidades Europeas), 20 de enero de 1998.

puestas en marcha por los poderes públicos contra las discriminaciones, fundamentalmente laborales, que sufren ciertos colectivos en razón de su sexo, raza, origen, religión, etc.

Su objetivo es combatir las “discriminaciones indirectas” que no resultan necesariamente de actitudes discriminatorias adoptadas de forma intencionada, sino que provienen básicamente de hábitos sociales, es decir, que se trata de acciones que intentan eliminar las desigualdades que resultan de la incidencia de los sistemas sobre los individuos.

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, en los países de la Comunidad Europea, el principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres está reconocido legalmente y, con frecuencia, constitucionalmente. Sin embargo, la década de los 80 ha demostrado que las disposiciones legislativas que establecían la igualdad de trato no eran suficientes por sí solas para eliminar las desigualdades de facto que afectan a la mujer, tanto en su vida laboral como social.¹⁵

Es evidente que parte sustancial de los obstáculos subsistentes para lograr la igualdad plena de oportunidades en la práctica no son de carácter jurídico, sino que se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Estos obstáculos perjudican la situación de la mujer en el empleo y, para contrarrestar dicha situación, la acción positiva desempeña un papel fundamental. En este sentido, la acción positiva trata de completar la legislación sobre la igualdad de trato e implica cualquier medida que contribuya a eliminar las desigualdades en la práctica.

El Comité para la igualdad entre el hombre y la mujer del Consejo de Europa, define la acción positiva como una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales. Se trata de medidas que van más allá del control de la aplicación de las leyes de igualdad, puesto que su finalidad es poner en marcha programas concretos para su vida profesional y conseguir una participación de los dos sexos en todas las profesiones y niveles jerárquicos. Las acciones positivas que se desarrollan tanto en el sector público como en el privado deberían, por una parte, “*eliminar o compensar los efectos perjudiciales que, para las mujeres que trabajan o buscan empleo, se derivan de las actitudes comportamientos y estructuras fundadas sobre la idea de un reparto tradicional de los roles entre los hombres y las mujeres en la sociedad*”; y por otra, “*fomentar la participación de las mujeres en las*

15 BARRAGÁN E. (2007) “*Mainstreaming de género para el desarrollo local igualitario desde el ámbito sindical: claves*”.

profesiones donde estén subrepresentadas y en los puestos directivos, con el fin de obtener una mejor utilización de los recursos humanos”.

Un programa de acción positiva está formado por un conjunto de medidas de impulso que tienen por objeto establecer la igualdad entre los hombres y mujeres en materia de oportunidades, sobre todo mediante la supresión de las desigualdades de facto que limitan las oportunidades de formación profesional de las mujeres y repercuten sobre sus condiciones de empleo, con inclusión de los ascensos.

El Tribunal Constitucional aprueba la constitucionalidad de estas medidas, argumentando que *“su fundamento constitucional es el art. 9.2 CE, y su límite el derecho a la no discriminación del art. 14 CE, para su exigibilidad es preciso una concreción normativa previa, la medida debe resultar en todo caso proporcionada, su vigencia se presupone temporal hasta que desaparezca la situación de desigualdad material que la propició”* ¹⁶

- El principio de mainstreaming.

Es un enfoque basado en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en todas las actividades y en todas las áreas de actividad de los organismos públicos y privados. Las acciones de igualdad adquieren así un carácter transversal. Surgen ante la constatación de que no son suficientes las medidas específicas a favor de las mujeres (las acciones positivas) para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos los Estados miembros. Supone un avance en las estrategias en pro de la igualdad de oportunidades, incorporando este principio en las políticas generales, lo que se traduce en la consideración de las prioridades y necesidades de mujeres y hombres en el diseño de esas políticas.

Contempla, por tanto, las diferentes condiciones y situaciones de ambos a la hora de acceder a los recursos, al desarrollo y al control de los bienes, así como al poder, a la toma de decisiones y a la visibilidad de mujeres y hombres. La estrategia implica la adopción de medidas dirigidas a adaptar la organización social a las exigencias que conlleva una mejor distribución de los papeles entre mujeres y hombres, por ejemplo, para ayudar a compaginar la vida profesional y la vida familiar.

El 21 de febrero de 1996, la Comisión Europea aprobó la Comunicación “Integrar la

¹⁶ Tribunal Constitucional. Auto núm. 119/2007, de 13 de noviembre. España.

igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias” en la que se define el principio de “transversalidad” como una política en la que no se limitan los esfuerzos en promoción de la igualdad a la ejecución de medidas en favor de las mujeres, sino en la que se movilizan explícitamente todas las acciones y políticas generales. La transversalidad que propugna la UE en las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no es más que la integración de la perspectiva de género en todas las políticas de gobierno. Ello implica que en cualquier acción política se tenga en cuenta a la hora de su preparación, estudio, elaboración, actuación y evaluación el papel que juegan las mujeres.

- La perspectiva de género.

Es un enfoque de análisis de la realidad, surgido desde el pensamiento feminista, para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Este enfoque responde a la enorme complejidad social, cultural y política que existe entre unos y otros. Es “otra mirada” que contempla un mundo no hecho sólo a medida de los hombres siendo éstos el referente obligado, sino un mundo donde las mujeres se hacen visibles y se contemplan sus derechos, sus realidades, sus aspiraciones y sus capacidades, donde se tiene en cuenta su historia y el papel que la socialización juega en la creación de su identidad, como factor explicativo de su posición actual.

El conocimiento de la realidad, desde una perspectiva de género, requiere la utilización de una serie de indicadores y variables de análisis que nos describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad, y nos explican la incidencia que tienen determinados factores sobre situaciones concretas. Una primera herramienta es la *desagregación de la información por sexo*, indicador básico que dará paso a otros indicadores explicativos de la realidad. Desagregar por sexo facilita la comparación entre la presencia de hombres y mujeres, e identifica diferencias que puedan alimentar estereotipos y dificultar el desarrollo de tendencias dirigidas hacia una mayor proporción social de grupos menos presentes.

3. OBJETIVOS

El objetivo general que se pretende con este trabajo es analizar el panorama legislativo que existe en la actualidad en relación a los planes de igualdad, analizando las modificaciones que han ido introduciendo las nuevas disposiciones en materia de igualdad y su posterior aplicación en el ámbito laboral, ya que la realidad evidencia la necesidad de abordar la discriminación de género desde el punto de vista empresarial, y posteriormente se va a analizar un plan de igualdad de una empresa del sector industrial que cumple con las exigencias marcadas por la ley de respetar la igualdad de trato y de oportunidades y evitar así cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

En este sentido, se van a examinar detalladamente los elementos que constituyen los planes de igualdad, fases para su elaboración, estructuras y procedimientos para llevar a cabo la formalización de un plan de igualdad que encarne este principio universal de igualdad de género, y que sirva de herramienta para actuar sobre posibles desigualdades y brechas de género que puedan persistir en la empresa, y, posteriormente, se van a proponer algunas medidas que la empresa podría añadir a dicho plan para mejorar así su efectividad.

Para ello se tendrá en consideración la normativa que proviene de la Unión europea, que ha contribuido a consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres y que se ha promovido desde el Tratado de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales, así como la diferente legislación y jurisprudencia española que han recogido las medidas tendentes a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo y la empresa, y comprobar cómo la negociación colectiva juega un papel importante en la lucha por contribuir a los objetivos perseguidos históricamente en esta materia.

4. NORMATIVA EUROPEA

Hay en la actualidad bastantes evidencias en las que se pueden apreciar diferencias visibles entre ambos sexos, y no solo a nivel laboral, sino también en otras esferas de la sociedad, donde persisten barreras que restringen oportunidades a las mujeres tanto en lo laboral como en lo personal.

*“La incorporación de una perspectiva de igualdad de género en el proceso constitucional europeo tiene en cuenta cuatro aspectos: el concepto de igualdad de género que se adopta en el Tratado Constitucional y en la Carta de Derechos Fundamentales en cuanto a su capacidad de cubrir todos los ámbitos de la desigualdad de género, la introducción de una perspectiva de género en la agenda política, es decir, tanto en la corriente política como como en todas las áreas políticas, la representación política de las mujeres, y la medida en el que el proceso institucional y administrativo ha sido reorganizado para incorporar una perspectiva de género”.*¹⁷

La igualdad de género entre mujeres y hombres fue introducida en el Tratado de Roma en 1957, donde en su artículo 141 habla sobre el principio de igualdad de retribución para ambos sexos por igual trabajo de igual valor. Por su parte la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del 7 de diciembre de 2000, en su capítulo III, se refiere a la igualdad ante la ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa y lingüística, igualdad entre hombres y mujeres, derechos del menor, derechos de las personas mayores, e integración de personas discapacitadas.

En opinión de Ortiz Lallana, *“La igualdad entre el hombre y la mujer es un derecho fundamental de los sistemas democráticos, en cuya promoción se detecta un progresivo cambio de actitudes, tanto en los Estados de la Unión Europea como a nivel internacional en general. Asimismo, para conseguir la plena efectividad de la igualdad se comienza por tener en cuenta las particularidades de ambos géneros y se llega al convencimiento, en especial en el ámbito Comunitario, de que es necesario adoptar políticas transversales que integran la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida política, social y económica”.*¹⁸

Efectivamente, el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea, del 7 de febrero de 1992,

17 LOMBARDO, E. (2012) *“La igualdad de género en el Tratado Constitucional de la Unión Europea”* Recerca: revista de pensament i anàlisi, n.º 6, pp. 121-140

18 ORTIZ LALLANA, M. (2003) *“Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración”* ISSN 1137-5868, Nº 47

hace alusión a valores como el respeto a la dignidad humana, la libertad, la democracia y la igualdad, que son comunes para los estados miembros¹⁹. Así mismo, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, firmado el 13 de diciembre de 2007 en Lisboa, hace mención en términos de igualdad entre mujeres y hombres en diversos artículos, entre ellos, el artículo 153 permite a la Unión actuar en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y dentro de este marco, el artículo 157 autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres.²⁰

Actualmente, la legislación comunitaria en materia de igualdad de género constituye un pilar fundamental en la política de igualdad en Europa, regulando numerosas cuestiones como el acceso al empleo, retribución laboral, condiciones de trabajo, etc, ofreciendo una base sólida que permite garantizar el principio de no discriminación.

Según Alonso-Olea, la Directiva 75/117/CEE²¹, impone, con carácter, general, la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo “para un mismo trabajo”, y que los sistemas de clasificación profesional se basen en criterios comunes que excluyan “discriminaciones por razón de sexo”.²²

El artículo 3 de la Directiva 76/207/CEE supuso una extensión del principio de igualdad para hombres y mujeres que solo se aplicaba hasta entonces en materia retributiva y condiciones de trabajo, ya que incluía directrices sobre acceso al empleo, formación y promoción profesional. Posteriormente, esta norma fue modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, y refundida en la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que aplicó, en palabras de Vicente Añó²³, principios laborales como la

19 Artículo 2 TUE: “*La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres*”.

20 Artículo 153 TFUE: “*Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, etc..*”

21 Directiva 75/117/CEE del consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

22 ALONSO-OLEA, B., (2002) “*La igualdad de género entre hombres y mujeres en la Unión Europea*”, Madrid. UNED,

23 VICENTE AÑÓ, V., (2007) “*Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Comentario a la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, del Parlamento Europeo*”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

promoción, la formación profesional, las condiciones de trabajo, la remuneración y los sistemas de Seguridad Social.

Además de la influencia ejercida por un amplio número de Directivas comunitarias referidas al ámbito de la igualdad, como son, la Directiva (UE)2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, o la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de marzo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha jugado un papel importante en la promoción de la igualdad entre ambos sexos. En este sentido, la sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976²⁴, reconoció que el principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres actúa no solo en el sector público sino también en los convenios colectivos de las empresas privadas.

Otro ejemplo de cómo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se muestra a favor de las medidas de acción positivas fue con la sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997²⁵, donde declaró que la normativa comunitaria había de apoyar las propuestas legislativas nacionales que promovieran con prioridad a las candidatas femeninas en aquellos casos en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres para fomentar la discriminación positiva en esos sectores de actividad, o la sentencia Hakelbracht de 20 de junio de 2019²⁶, en la que declaró que el cálculo de las indemnizaciones por despido y recolocación de un trabajador que disfruta de un permiso parental a tiempo parcial debe determinarse sobre la base de retribución a tiempo completo. Las legislaciones nacionales contradictorias dan lugar a una discriminación indirecta por sexo.

Más recientemente, este mismo Tribunal también se manifestó sobre la igualdad retributiva en trabajos de igual valor en el caso Tesco Stores, en la sentencia de 3 de junio de 2021²⁷, donde recordó en primer lugar su sentencia en el asunto Praxair MRC (C-486/18), en la que la prohibición de discriminación entre trabajadoras y trabajadores se extiende también a los convenios colectivos, así como a los contratos particulares destinados a regular la retribución, y su jurisprudencia reiterada que permite a los tribunales apreciar otras diferencias de trato basadas en el sexo con arreglo al procedimiento contencioso. El TJUE concluyó que el artículo 157 del TJUE debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un <trabajo de igual valor>.

24 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-43/75) de 8 de abril de 1976.

25 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-409/95) de 11 de noviembre de 1997.

26 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-404/18) de 20 de junio de 2019.

27 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-624/19) de 3 de junio de 2021.

La Unión Europea también se ha pronunciado recientemente en el ámbito de la igualdad con acciones relacionadas con el aumento de la violencia contra las mujeres por motivos de género con la llegada de la pandemia provocada por el COVID-19. Por ello, en marzo de 2022, adoptó una propuesta de Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Además, en marzo de 2020, la Comisión adoptó su Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, estableciendo el marco para este periodo sobre el modo de promover la igualdad de género en Europa y en otros continentes.

5. NORMATIVA ESPAÑOLA

“A pesar de que el ordenamiento jurídico español reconoce el pleno derecho a la igualdad de género, la realidad social de nuestro país ha demostrado que el esfuerzo legislativo no ha sido suficiente para erradicar la desigualdad de género”²⁸. Debido a la transferencia de competencias adquiridas desde el gobierno central por las Comunidades Autónomas, coexisten en paralelo una multiplicidad de normas regulando el mismo fin, que no es más que la consecución de la igualdad de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres²⁹, incorpora dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. *“La principal novedad que contiene esta ley es la prevención de conductas discriminatorias y la realización de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, y está pensada, como ley transversal, para regular sus efectos tanto en empresas privadas como para el sector público”³⁰.*

La LOI, no solo ha servido para integrar diferente normativa centradas en igualdad, como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entre otras³¹, sino que también ha creado

28 NUÑO GÓMEZ, LAURA. (2013). “Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España”, Revista Gaceta Sindical: Reflexión y Debate, Nº 20, pp. 179-200

29 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE 23 de marzo de 2007).

30 ÁLVAREZ ROBLES, TAMARA. (2015). “La Igualdad efectiva entre hombres y mujeres: desde una perspectiva normativa global y nacional”, Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia, nº 10, pp. 79-104.

31 CASTRO ARGÜELLES, M.A y ÁLVAREZ ALONSO, D. (2007) “La igualdad efectiva entre hombres y mujeres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”. Cizur Menor. Aranzadi.

nuevas medidas para combatir la discriminación directa e indirecta. Medidas que quedan recogidas en el Título IV, donde se introduce una novedosa: los planes de igualdad. Estos planes de igualdad están considerados como una medida de obligado cumplimiento para las empresas, aunque en los últimos tiempos, éstas han sufrido algunas reformas.

El Real Decreto-ley 6/2019³² modificó el artículo 45 de la LOI, ampliándose los supuestos en los que son obligatorios la implantación de planes de igualdad. A partir de la entrada en vigor de esta norma, como novedad, el número de trabajadores mínimos que debe tener una empresa se ve reducida a 50, ampliando así en gran el número de empresas que quedaron obligadas a tener un plan de igualdad, ya que la LOI establecía tal obligación a las empresas que tuvieran una plantilla superior a 250 trabajadores. Además de esto, el citado artículo 45 también hace una modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, estableciendo que el incumplimiento de la obligación empresarial en materia de planes de igualdad en la LOI, en el Estatuto de los Trabajadores, o en el convenio colectivo, constituirá una infracción grave o muy grave³³.

Más reciente, en materia de igualdad, se aprobó el Real Decreto 901/2020³⁴, cuyo principal objetivo es el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, obligaciones de registro, negociación, contenido, auditorías salariales y seguimiento y evaluación. Nos encontramos con una adaptación de los planes de igualdad que están vigentes que permitió un cambio de perspectiva en las empresas en el tratamiento de la igualdad y de la participación de las mujeres en el mercado laboral. A partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, las empresas tienen la obligación de adoptar medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, el acoso sexual y el acoso por razón de razón de sexo.

Esta norma se ve complementada por el Real Decreto 902/2020³⁵, que garantiza el principio de igual retribución por trabajos “*no solo iguales, sino de igual valor*” como elemento

32 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm 57, de 07/03/2019.

33 Artículo 7.13 (LISOS): No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

34 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. BOE núm. 272, de 13 de octubre.

35 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE núm. 272, de 14 de octubre.

esencial del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, es otro eslabón más en la dilatada producción de Derecho en busca de dar cobertura a la pretensión de ser tratado por igual en cualquier momento y lugar, y también, en el marco laboral, a la vista de que, a pesar de la regulación bastante avanzada con la que cuenta el sistema jurídico español, siguen existiendo carencias en cuanto a igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se trata de una Ley transversal que promueve garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, desde una perspectiva integral y actualizada, incluyendo también las relaciones laborales. Actuando en el ámbito de las relaciones por cuenta ajena, pero también por cuenta propia (art.11), prohíbe toda discriminación en el acceso al trabajo, las condiciones de trabajo, de retribución, de despido, promoción profesional y formación para el empleo³⁶.

En marzo de 2022, el Gobierno de España aprobó el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2022 – 2025, utilizándolo como instrumento para orientar los cambios institucionales y sociales, con el fin de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Este Plan Estratégico nace del deber del Gobierno de elaborar dichos planes periódicamente, tal y como se establece en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Más recientemente, en 2023, se publicó la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, con el objetivo de promover la reforma del mercado laboral español, y con un marcado carácter inclusivo al atender a grupos sociales históricamente discriminados. Así, en su artículo 5, se describen como principios rectores de la política de empleo: *“Los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social”*³⁷.

También en 2023, se publicó el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y

36 MONEREO PÉREZ, J.L., RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRIGUEZ INIESTA, G. (2022) *“Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”*. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum. N°4

37 Artículo 5 Ley 3/2023, 28 de febrero, de Empleo

utilización del distintivo <Igualdad en la empresa>, revisando el procedimiento con el que se obtiene el distintivo, el cual reconoce la labor de las empresas que están comprometidas con la igualdad y que aplican políticas que estimulan la igualdad de trato y de oportunidades, confiriendo mayor importancia a la trayectoria en el desarrollo de los planes, y reforzando el papel de la representación legal de las personas trabajadoras.

Toda la legislación nacional comentada hasta el momento supone el marco legal propio en el ámbito de igualdad entre mujeres y hombres como medidas para combatir la discriminación en el terreno laboral, pero no hay que dejar de mencionar lo que en esta materia se recoge en la Constitución Española, que no se limita solo a proclamar el principio de igualdad ante la ley, sino que ésta se manifiesta como un principio constitucional más amplio que coloca a la igualdad como un valor superior del ordenamiento³⁸.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores también dedica, en artículo 4,2, la prerrogativa de configurar como uno de los derechos de los trabajadores el de “*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 la ley, origen social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de la lengua, dentro del Estado español*”.³⁹

6. LOS PLANES DE IGUALDAD

6.1 CONCEPTO

El artículo 46.1 de la LOI se encarga de proporcionar el concepto de lo que se entiende por planes de igualdad, cuando dice que se configuran 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*”. Se trata pues de una herramienta que fomenta la igualdad de trato entre hombres y mujeres asegurando igualdad de condiciones en cuestión de oportunidades laborales, equilibrando así las desigualdades que puedan existir en las empresas.

38 RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.(1979) : “*El principio de igualdad y las relaciones laborales*”. *Revista de política social*, nº121

39 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255 de 24/10/2015.

Entre las razones por las que se hace necesario la implantación de planes de igualdad en las empresas se pueden resumir en: garantizar la igualdad de oportunidades, conciliar la vida familiar y laboral, erradicar el acoso sexual o asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres⁴⁰.

6.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN. OBLIGATORIEDAD DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se establecen tres categorías por las que la ley obliga a la empresa a la implantación de un Plan de Igualdad.

6.2.1 OBLIGACIÓN EMPRESARIAL POR EL NÚMERO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Como se ha comentado, el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, introdujo una novedad con respecto al número mínimo de trabajadores con que la empresa se ve obligada a establecer un plan de igualdad, pasando a un mínimo de 50 y no de 250 como se preveía en la Ley Orgánica 3/2007, para igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para el cómputo de la plantilla de la empresa, el RD 91/2020 se pronuncia contemplando que dicho cómputo debe realizarse dos veces al año, y para llevarlo a cabo hay que tener en cuenta a todos los empleados de la empresa independientemente del tipo de contrato que tengan, pudiendo ser trabajadores temporales, de jornada parcial o empleados fijos-discontinuos, así como los puestos a disposición por Empresas de Trabajo Temporal.

6.2.2 OBLIGACIÓN EMPRESARIAL POR MANDATO EN EL CONVENIO COLECTIVO

Sin importar si la empresa posee menos de 50 trabajadores, ésta puede estar obligada a la creación de un Plan de Igualdad si tal medida está prevista en su convenio colectivo de aplicación. En este caso, son los representantes legales de los trabajadores junto con la representación empresarial los encargados de su elaboración.

Sobre esta obligación de elaboración y aplicación del plan de igualdad se pronunció el

⁴⁰ IGLESIAS CEBERO, M. (2019) “*Implantación plan de igualdad paso a paso*”. A Coruña. Ed. Colex.

Tribunal Supremo cuando, en la sentencia N° 403/2017, de 9 de mayo de 2017, señaló que no solo las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas por esta medida sino también aquellas en las que venga impuesta por convenio⁴¹.

6.2.3 OBLIGACIÓN EMPRESARIAL POR IMPOSICIÓN DE SANCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL.

Otra posibilidad para que el empresario deba adoptar la medida es por sanción impuesta por la autoridad laboral en el caso en que hubiera incurrido en alguna práctica discriminatoria en materia de igualdad. Así se recoge en el artículo 45.4 LOI, además debe estar tipificada la sanción como infracción grave o muy grave en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

6.2.4 ELABORACIÓN VOLUNTARIA DE PLANES DE IGUALDAD

Puede suceder también que, de forma voluntaria, el empresario decide adoptar un plan de igualdad, aunque la plantilla de la empresa no supere los 50 trabajadores, como prevé el RDL 6/2019. Para ello, la empresa debe contar con los representantes legales de los trabajadores para la elaboración del diagnóstico previo y posterior adopción del plan, y no cabe la posibilidad de imponer un plan de igualdad de forma unilateral por parte del empresario.

6.3 CONTENIDO

El contenido que debe ser incluido en el plan de igualdad ha sido también objeto de modificación por parte del RD 6/2019. Mientras que la LOI solo se limitaba a condicionar el contenido a “*la consecución de los objetivos fijados*”, el RD 6/2019 establece una importante variación de la norma anterior, y elabora una lista de temas que de temas que deben ser analizados en el plan de igualdad, realizando previamente una fase de diagnóstico de las condiciones de la empresa en términos de desigualdades por razón de sexo y determinando las acciones con el objeto de combatirlas.

Estas materias que impone como obligatorias en los planes de igualdad son, concretamente: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual por razón de sexo.

⁴¹ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 403/2017, de 9 de mayo.

6.4 LA COMISIÓN NEGOCIADORA

El artículo 46 de la LOI determina que la elaboración del diagnóstico se llevará a cabo por la Comisión Negociadora del plan de igualdad, que estará constituida de forma paritaria por la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. El número de personas que compondrá la comisión dependerá del tamaño de la empresa, y su función principal es la de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, desarrollando el plan de igualdad de la empresa, pero tiene también encomendadas las siguientes funciones⁴²:

- Negociación, elaboración y acuerdo del diagnóstico.
- Realización y/o supervisión del contenido final de la realización del diagnóstico mediante elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa, el convenio colectivo de aplicación o se acuerden por la propia comisión.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

6.5 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico previo consiste en un estudio detallado de la situación de la empresa, a través de la recopilación de datos de plantilla y de las políticas de Recursos Humanos y un posterior análisis de los datos obtenidos, que darán a conocer los problemas y necesidades en términos de igualdad. Este diagnóstico puede ser elaborado por la Comisión Negociadora que previamente ha sido constituida por la empresa a tal efecto, o bien por una consultora externa.

En este punto hay que tener en cuenta que los planes de igualdad que fueron creados antes de la aprobación del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, no tenían la obligación de realizar un diagnóstico previo de la realidad de la empresa, por lo que surge la duda de si tales Planes son lícitos o no. En este respecto se pronuncia la sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 12 de noviembre de 2019⁴³, descartando la impugnación de un Plan de Igualdad cuya negociación se celebró antes de la entrada en vigor de la RD Ley 6/2019, dado que tal negociación tuvo lugar conforme a la legislación vigente de ese momento.

42 CCOO (2021), “*Guía práctica para elaborar un plan de igualdad*” CCOO Industria.

43 Sentencia Social Nº 134/2019 Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1, Rec.125/2019 de 12 de noviembre.

6.6 FORMALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 5 del RD 901/2020 establece que los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser negociados por una comisión paritaria entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, donde dispone que el Plan de Igualdad debe aplicarse cuando así lo establezca el convenio colectivo. Por tanto, los encargados de negociar tales planes son los representantes de los trabajadores mediante los convenios colectivos. Los planes de igualdad se incluyen en los convenios colectivos, sin embargo, pero es posible que los planes se negocien entre los representantes de los trabajadores y la empresa y no se integren en el convenio. Este será el caso de aquellos planes de igualdad que tengan que ser elaborados por imposición de la autoridad laboral, y, además, si dicha negociación falla, la LOI mantiene que pueda establecerse por decisión unilateral del empresario con efectos colectivos⁴⁴, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

En múltiples casos en que las empresas han aprobado planes de igualdad unilateralmente consultando a los representantes de los trabajadores y negociando con estos sin llegar a un acuerdo, pero los tribunales se han pronunciado sobre este respecto y han determinado la nulidad de estos planes de igualdad si no han sido consecuencia de un acuerdo legalmente establecido.

La Ley Orgánica 3/2007 determina en este sentido que *“asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: a) en los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. b) en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”*⁴⁵. Aunque el RD-Ley 6/2019 ha mantenido incorrectamente la referencia a los 250 trabajadores, ha mantenido una regla de difícil interpretación, “en el marco de la negociación de dichos convenios”, que significa literalmente que el marco para negociar el plan de igualdad es el convenio colectivo y

44 FABREGAT MONFORT, G. (2019) “La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo. Albacete. Ed. Bomazo.

45 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE 23 de marzo de 2007).

no sería posible hacerlo al margen de esa negociación, aunque en la consolidada práctica se ha reconocido la autonomía de sus efectos⁴⁶.

6.7 REGISTRO

El registro de los planes de igualdad estaba regulado por el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo⁴⁷. Esta norma contemplaba la posibilidad de registrar los planes de igualdad una vez aprobada la opción en negociación colectiva. También se podían registrar de forma voluntaria las medidas en contra de la discriminación aquellas empresas que no estuvieran obligadas a crear un plan de igualdad. Este precepto fue modificado por el RD 901/2020⁴⁸, el cual obliga a la inscripción obligatoria en registro público, “*cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes*”.

6.8 CONTROL Y SEGUIMIENTO

La última fase de la implantación del plan de igualdad es el seguimiento y evaluación del mismo, que permiten conocer los resultados obtenidos en sus diferentes áreas de actuación.

Mediante este análisis de las medidas aprobadas en el plan, será posible realizar cambios que conduzcan a conseguir los objetivos que fueron propuestos y a su vez, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

El RD 901/2020 propone, al menos, que se realice una evaluación intermedia y otra al final de la vigencia del plan, no obstante, en la práctica, es recomendable que se realice una evaluación tras los seis primeros meses o tras el primer año y también periódicamente desde la implementación del plan, así como al finalizar su periodo de vigencia⁴⁹.

46 CABEZA PEREIRO, J. (2020) “*Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos*”. Revista Derecho social y empresa, Núm 12.

47 RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE núm. 143, de 12 de junio de 2010.

48 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. BOE núm. 272, de 13 de octubre.

49 LOUSADA AROCHENA, (2014) J.F. “*Aspectos dinámicos de los planes de igualdad*”. Revista jurídica de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

7.1 INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la empresa del sector industrial que prononemos tiene como finalidad confirmar el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo ni por motivos religiosos, creencias, ideologías o razas, así como impulsar y fomentar medidas para alcanzar y mantener la igualdad en la empresa.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres ha sido una prioridad en el Plan Estratégico de Empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de la Empresa dado el carácter multicultural de la Compañía.

Para la elaboración de este Plan, se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminación y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar medidas para su eliminación o corrección. Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal familiar y laboral, la salud laboral y la comunicación y sensibilización.. En resumen, el plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen este Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Incorpora la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tiene como principio básico la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo que se puedan dar en un futuro.

- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa la cual garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

7.2 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la empresa se estructura en los siguientes apartados:

1.- Diagnóstico de la situación. Hemos detectado la situación real de la que partimos realizando un análisis detallado de la empresa, recogiendo información cuantitativa y cualitativa en materia de características de la plantilla, conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.- Programa de actuación. Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En esta fase se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad.

3.- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan para recoger información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

7.3 FASE DE DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN

Como continuación al comunicado inicial emitido a toda la plantilla por nuestra Dirección General en el que se confirmaba el compromiso del Grupo en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el Grupo Industrial, se creó un Comité de Igualdad el cual estaba constituido por las siguientes personas:

Don Ernesto Soria Martínez

Don José Aguilar Sánchez

Doña Aurora López Peña

Doña María Suarez Sosa

Don Juan Caro Maqueda

Doña Sara Rodríguez Lara

El objetivo de dicho comité en la Fase de Diagnóstico fue analizar la situación real de la Compañía en cada una de las áreas de trabajo en las que se va a desarrollar el presente Plan, estas son: acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, conciliación de la

vida familiar y laboral, salud laboral, comunicación y sensibilización. Este estudio tuvo una duración de tres meses, transcurrido dicho plazo, se expusieron las conclusiones a todos los miembros del Comité.

Según establece el artículo 46 LOI, la primera parte del proceso de elaboración de planes de igualdad se materializa con el diagnóstico de situación, que, en este caso, se ha optado para su realización a personal interno de la empresa en lugar de consultores externos, asegurando la veracidad de la información recogida y el conocimiento de la posible problemática y sus posibles conclusiones.

7.4 PROGRAMA DE ACTUACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PLAN

El objetivo del Comité de Igualdad fue llegar a acuerdos a lo largo del desarrollo del programa, en el cual quedaron recogidas medidas que garantizan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo en cualquier caso la discriminación por razón de género y garantizando los derechos de mujeres y hombres a conciliar la vida laboral y familiar.

En el presente Plan, desarrollamos los siguientes puntos para cada área de trabajo:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECIFICOS
- MEDIDAS O ACTUACIONES
- PERSONAS RESPONSABLES (Departamento de Recursos Humanos)
- PLAZO DE EJECUCION (Segundo semestre de 2023)

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, se toman medidas, se designan a las personas responsables y se establece un calendario de ejecución.

7.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la empresa, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación.

7.6 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español, por consiguiente,

engloba a la totalidad de la plantilla.

7.7 VIGENCIA

La entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva. Las medidas tomadas en este Plan de Igualdad van ligadas a la consecución de los objetivos, si bien, su contenido será renovado transcurridos cuatro años.

7.8 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

- 1.- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- 2.- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la compañía.
- 3.- Prevenir y tomar medidas de actuación en caso de acoso sexual.

7.9 ÁREAS DE TRABAJO

7.9.1 ACCESO A LA EMPRESA

FASE DE DIAGNOSTICO

Se estudió el cuestionario para cumplimentar los datos personales de los candidatos, se estudiaron los modelos de ofertas de empleo, así como las preguntas que se hacían en las entrevistas personales, señalando todo aquello que pudiera ser interpretado como sexista o discriminatorio por su carácter personal.

PROGRAMA DE ACTUACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, evitando posibles casos de discriminación.

MEDIDAS

- Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección para eliminar las cuestiones no relacionadas con el curriculum vitae y/o con el ejercicio del puesto de trabajo: estado civil, número de hijos, etc.
- Continuar realizando pruebas objetivas en los procesos de selección y seguir utilizando el

modelo de solicitud de empleo como guión de la entrevista individual.

- Dejar constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos en los que está menos representados.

OBJETIVO ESPECIFICO

Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino.

MEDIDAS

- Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo utilizando un lenguaje no sexista en la denominación y descripción de los puestos a cubrir.
- Anunciar las ofertas de empleo tanto en masculino como en femenino para contribuir al equilibrio entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni correspondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Análisis y revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección, adecuación de test y pruebas a hombres y mujeres.

MEDIDAS

- Analizar desde la perspectiva de género los criterios que se utilizan en las entrevistas individuales.
- Revisar los contenidos en la primera fase de selección para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo respecto a los puestos a cubrir.
- Adecuación de test y pruebas tanto a hombres como a mujeres.

OBJETIVO ESPECIFICO

Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.

MEDIDAS

- Revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (web, tabloneros de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc) para asegurar que la información llega igual a mujeres y a hombres.
- Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas por igual por mujeres y hombres.
- Disponer de una herramienta informática que permita conocer el número de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, departamentos, etc.

OBJETIVO ESPECIFICO

Establecer acciones para la selección de mujeres en puestos en los que estén menos representadas, igualdad de condiciones entre el candidato masculino y femenino, elegir para el puesto de trabajo al candidato/a en función del sexo menos representado en dichos puestos en la empresa.

MEDIDAS

- Fomentar la inserción de personal femenino en profesiones que estén subrepresentadas en la empresa.
- En los procesos de selección para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Semestralmente se presentará en el Comité de Seguimiento una relación con altas en bajas en la empresa, categoría y sexo para constatar que se está llevando las medidas acordadas en el Plan en materia de Acceso a la Empresa. Asimismo, en dicha relación se presentarán igualmente una relación porcentual en relación al número de mujeres y hombres en función a los puestos de trabajo que tiene definidos la Empresa.

En relación a esta área de trabajo cabe resaltar el compromiso de la compañía con la

normativa vigente, asegurando el principio de composición equilibrada que establece la LOI, en aras de conseguir una representación significativa de ambos sexos con la prohibición de discriminación en los procesos de selección de personal. En este sentido, sería conveniente sensibilizar y formar al personal responsable de los procesos de selección en materia de igualdad para conseguir cumplir con tales objetivos.

7.9.2 CONTRATACION

FASE DE DIAGNOSTICO

En la fase de diagnóstico se estudió la contratación de la plantilla analizando los siguientes puntos:

- Estudio de la plantilla dividida por sexo.
- Porcentaje de la plantilla con contrato fijo o indefinido.
- Distribución de la plantilla por edades.
- Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
- Distribución de la plantilla por antigüedad.
- Distribución de la plantilla por categorías profesionales.
- Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.
- Incorporaciones último año por tipo de contrato.
- Movimientos de altas y bajas en el último año.
- Incorporaciones último año por categorías profesionales.
- Bajas en la empresa, permisos y excedencias.

Tras este estudio quedaron reflejadas las diferencias por categorías y puestos de trabajo entre hombres y mujeres, que colectivos tenía más personal femenino y cual masculino, tipos de contratos y estudio salarial en ambos sexos, así como el personal que mayoritariamente pedía reducciones de jornada.

PROGRAMA DE ACTUACION

OBJETIVO ESPECIFICO

Tendrán prioridad en la contratación los empleados de la empresa que tengan un contrato a tiempo parcial y deseen ampliar su contrato de trabajo a jornada completa.

MEDIDAS

- Previo acuerdo entre las partes, de un contrato a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total cuando haya una vacante o un puesto de nueva creación al que el trabajador pudiera adaptarse.

OBJETIVO ESPECIFICO

Crear la figura de Agente de Igualdad en la Empresa

MEDIDAS

- Crear la figura de agente de igualdad dentro de la plantilla de la empresa como personal técnico que asesora y forma en materia de igualdad y género.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Para constatar que se están llevando a cabo las medidas acordadas en el plan, se sacará una relación semestral de nuevas contrataciones en la empresa según los siguientes criterios:

- Relación de nuevos contratos de trabajo realizados, diferenciados por sexo.
- Categorías profesionales de las nuevas incorporaciones, diferenciadas por sexo.
- Altas / Bajas, permisos y excedencias solicitadas en dicho período, igualmente diferenciadas por sexo.

En esta área de trabajo, además de los objetivos marcados por la compañía, se podría implementar alguno más, como, por ejemplo, la revisión de las ofertas de empleo que se publiquen, con el fin de eliminar expresiones o criterios que puedan contener algún tipo de rasgo discriminatorio.

7.9.3 PROMOCION

FASE DE DIAGNOSTICO

En este punto se estudió la situación de la empresa bajo los siguientes parámetros:

- Promoción último año.
- Tipo de promociones en el último año (salario fijo o variables).
- Promociones por categorías profesionales.

Se estudiaron estos puntos bajo la perspectiva de género, diferenciando si se promocionaba más a hombres que a mujeres en cada una de las categorías profesionales.

PROGRAMA DE ACTUACION

OBJETIVO ESPECIFICO

Aplicar medidas para favorecer el ascenso de las mujeres, contribuyendo a reducir desequilibrios y desigualdades que, con independencia de su origen, pudieran darse en la empresa.

MEDIDAS

- Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

OBJETIVO ESPECIFICO

Ofertar a todos los trabajadores de manera igualitaria, cursos de formación que permitan su promoción en la empresa.

MEDIDAS

- Elaborar un plan de formación anual en el que se constate que los cursos de formación se reparten igualitariamente entre hombres y mujeres.

OBJETIVO ESPECIFICO

Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional. Difundir las ofertas de promoción para toda la plantilla especificando los requerimientos y condiciones del puesto de trabajo.

MEDIDAS

- Revisar los canales de comunicación para que llegue a todos los centros de trabajo de la empresa la información sobre cursos de formación y puestos vacantes.

OBJETIVO ESPECIFICO

Estudiar los casos en que el empleado tenga una sobre cualificación respecto a su puesto de trabajo para poder ofertarles cursos que favorezcan su promoción a un puesto superior.

MEDIDAS

- Aquellos trabajadores que estén sobre cualificados con respecto al trabajo que desarrollan, se les ofertará cursos de formación que favorezca su promoción.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Anualmente se sacará un desglose de las promociones retributivas realizadas en el año, diferenciadas por sexo, adjunto a la relación de trabajadores por puestos de trabajo y categoría profesional. El objetivo es ver si se ha aplicado la igualdad retributiva ante la igualdad de competencias profesionales, así como saber si han promocionado al personal de forma proporcional a hombre y mujeres.

A pesar de que los objetivos marcados en materia de promoción son idóneos para lograr la plena igualdad, se podrían incorporar compromisos de participación fijando metas de porcentajes, por ejemplo, del 45% al 60% de presencia femenina en esta materia para puestos de de dirección en un determinado plazo.

7.9.4 FORMACION

FASE DE DIAGNOSTICO

En la fase de diagnóstico se estudió los cursos de formación facilitados en la empresa desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta el puesto que el trabajador/a ocupa en la empresa y su titulación académica.

PROGRAMA DE ACTUACION

OBJETIVO ESPECIFICO

Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y no discriminación.

MEDIDAS

- Hacer el seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminación por razón de sexo.
- A la incorporación del personal en plantilla la empresa organiza un curso de formación inicial, en dicho curso hemos decidido incluir un módulo que presente el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

OBJETIVO ESPECIFICO

Elaboración de herramientas informáticas para detectar necesidades formativas, así como disponer de información estadística para evitar la discriminación.

MEDIDAS

- Se dispondrá de una herramienta informática en la que quedarán recogidas las necesidades formativas del personal.
- Se dispondrá de información estadística diferenciada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.

Creación de un aula virtual de formación vía intranet

MEDIDAS

- A través de la herramienta Intranet de la empresa, se podrán acceder a cursos de formación con objeto que el alumno se forme en el horario que estime más oportuno con objeto de fomentar la conciliación laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO

Impartir la formación en horario laboral

MEDIDAS

- La formación al personal se efectuará siempre que sea posible durante el transcurso de la jornada laboral.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Sacar un estudio pormenorizado del personal que ha asistido a formación, así como ver si esa formación le facilitó un acceso a un puesto con responsabilidad y retribución superior.

7.9.5 RETRIBUCION

FASE DE DIAGNOSTICO

En la fase de diagnóstico se estudió la plantilla analizando los siguientes puntos:

- Distribución de la plantilla por bandas salariales con y sin bonificaciones extrasalariales
- Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con y sin compensaciones extrasalariales.

La plantilla no presentaba discriminación en este aspecto, aun así, se decidió hacer un seguimiento más cercano en este punto.

PROGRAMA DE ACTUACION

OBJETIVO ESPECIFICO

Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva
--

MEDIDAS

- Se tendrá una herramienta informática que permita hacer un seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupos profesionales, diferenciando la parte retributiva correspondiente a salario y la parte retributiva correspondiente a complementos.
- Se hará una valoración objetiva de los puestos de trabajo adecuando el nivel retributivo a los mismos, independientemente si el puesto está ocupado por un hombre o por una mujer.

- Reestructuración de los complementos salariales adecuándolos a la realidad de la empresa.
- Informar al Comité de Igualdad sobre la evolución en la empresa de la igualdad retributiva en la empresa.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Se estudiará anualmente la equiparación de salarios entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad y categoría similar.

7.9.6 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FASE DE DIAGNOSTICO

Para estudiar las medidas necesarias para la conciliación entre la vida familiar y laboral en nuestra empresa, se analizó la situación de la sociedad y en concreto la situación personal de nuestros trabajadores, analizando las responsabilidades familiares, las edades de los hijos, el número de hijos, los casos de hijos discapacitados y los casos de personal con personas dependientes a su cargo.

FASE DE ACTUACION

OBJETIVO ESPECIFICO

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

MEDIDAS

- La empresa comunicará a sus trabajadores la implantación del Plan de Igualdad y lo hará accesible a toda la plantilla.
- La empresa utilizará los canales de comunicación interna (tablones de anuncios, correo electrónico, etc) para informar a sus trabajadores sobre los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación vigente, así como las mejoras aprobadas por la empresa.

- Realizar un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades.
- Disponer de una herramienta informática que ofrezca datos e información diferenciada por sexo, sobre los diferentes permisos, suspensiones de contratos, reducciones de jornadas y excedencias concedidas por motivos familiares.

OBJETIVO ESPECIFICO

Flexibilizar el horario de entrada y salida para compatibilizar los horarios escolares y de guarderías con la jornada laboral.

MEDIDAS

- La empresa flexibiliza el calendario laboral de entrada y salida, así como el tiempo de la comida, con objeto de compatibilizarlo con los horarios de colegios y guarderías.

Los horarios son los siguientes:

Entrada por la mañana: Entre las 8 y las 8,30 de la mañana

Tiempo de comida: Una hora/ hora y media o dos horas distribuidas entre las 13:30h y las 15:30h.

Hora de salida: Entre las 17,40h. y las 19,10h. en función de la hora de entrada y el tiempo del almuerzo.

Los viernes el horario de salida queda modificado, pudiendo entrar entre las 8 y 8,30, cogiendo una hora para comer y la hora de salida queda fijada entre las 16,30h. y las 17:00h. dependiendo de la hora de entrada.

OBJETIVO ESPECIFICO

Ofrecer la posibilidad de acumular las horas de lactancia para su disfrute de forma acumulada.

MEDIDAS

- La empresa amplía el derecho de, al finalizar el período de maternidad, unir las horas de lactancia y disponer de un total de catorce días laborables seguidos para el cuidado del

hijo.

OBJETIVO ESPECIFICO

No establecer límites en los permisos retribuidos para asistir a consultas médicas y para el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.

MEDIDAS

- La empresa computa como trabajadas las horas necesarias para asistir a consultas médicas, así como acompañar a los hijos y personas dependientes a dichas consultas.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Se realizará una encuesta anual en la que se contemplará la percepción de la empresa ante la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.

Se verá cual es el horario laboral de mayor entrada y salida de personal y se estudiará si hay que implantar nuevos cambios.

Las medidas adoptadas por la empresa para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla son correctas, sin embargo, como punto de mejora, se podría añadir la introducción de medidas de conciliación que se encaminen a conseguir una mayor corresponsabilidad de cargas familiares y laborales entre las trabajadoras y los trabajadores.

7.9.7 SALUD LABORAL

FASE DE DIAGNOSTICO

Se estudió el número de accidentes de trabajo desde una perspectiva de género, el motivo de los mismos, el absentismo laboral y el motivo del mismo.

PROGRAMA DE ACTUACION

OBJETIVO ESPECIFICO

Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales

MEDIDAS

- El Comité de Seguridad y Salud realizará el seguimiento de las evaluaciones de Riesgos Laborales para que se valoren los factores que puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo como puede ser la manipulación de cargas de almacenes).

OBJETIVO ESPECIFICO

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo

MEDIDAS

- Elaborar un código de conducta que defina, prevenga y establezca sanciones en los casos en que se produzca algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, de acuerdo con la legislación vigente.
- Este protocolo de actuación será difundido a la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.
- Tipificar en el régimen disciplinario las medidas sancionadoras por acoso sexual o razón de sexo.

OBJETIVO ESPECIFICO

Mejorar los derechos establecidos para mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.

MEDIDAS

- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos legalmente reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Facilitar el traslado, siempre que sea posible, de centro o de localidad a las mujeres víctimas de la violencia de género.

OBJETIVO ESPECIFICO

Realización de estudios sobre prevención de riesgos laborales en puestos ocupados

principalmente por mujeres.

MEDIDAS.

- Fundamentalmente se estudiarán con especial cuidado aquellos puestos de trabajo ocupados por mujeres que pueden afectar a los períodos de embarazo y lactancia.
- Se promoverá el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia.
- Se establecerá rotación en los distintos puestos de trabajo y líneas de producción en fábrica.

OBJETIVO ESPECIFICO

Aprovechar las auditorías de orden y limpieza para repasar posibles elementos ofensivos de cualquier tipo, bien sea religioso, moral, cultural o por razón de raza, que pudieran resultar ofensivos a cualquier trabajador.

MEDIDAS.

- En caso de existir, se retirarán todos aquellos elementos que pudieran intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Se estudiará anualmente en número de accidentes laborales en la empresa, el motivo de los mismos y ver que más acciones se pueden tomar para evitarlos. Este punto se trabajará estrechamente con el Dpto. de Riesgos Laborales.

7.9.8 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION

FASE DE DIAGNOSTICO

En este apartado se analizaron los canales de comunicación tanto internos como externos de los que la empresa dispone.

PROGRAMA DE ACTUACION

OBJETIVO ESPECIFICO

Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el lenguaje sexista.

MEDIDAS

- Revisión desde la perspectiva de género de textos, memorias, impresos, comunicaciones, para asegurar un lenguaje neutro.
- Se incluirá la igualdad de trato y oportunidades en todas las presentaciones de la empresa, como una prioridad y un compromiso en la estrategia empresarial.
- Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web para que no contengan términos sexistas, así como en la publicidad de la empresa.

OBJETIVO ESPECIFICO

Establecer canales de información continuos sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa

MEDIDAS

- Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad.
- Introducir en la página web información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Evaluar mediante la pregunta directa si el personal está informado del Plan de Igualdad, comprobar si con las medidas que la empresa ha puesto a su alcance el mensaje es adecuadamente recibido.

Como medida de mejora para este plan de igualdad en el ámbito de la comunicación y

sensibilización, sería conveniente promover la imagen igualitaria de la mujer para conseguir su participación en puestos de mando y dirección.

7.10 COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará el Comité de Igualdad, designado igualmente como una Comisión de Seguimiento y Evaluación para interpretar los puntos adoptados en el Plan de Igualdad y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, tanto de los objetivos marcados como de las acciones programadas.

Las funciones serán las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas del Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaborará un informe anual que reflejará el avance de las medidas adoptadas en el plan y comprobará su eficiencia, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión igualmente realizará asesoramiento a la empresa en materia de igualdad.
- Conocimiento, mediación y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Conocimiento semestral de los compromisos acordados y el grado de implementación de los mismos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

La empresa, por su parte, facilitará al mencionado Comité la información estadística, diferenciada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas. En base a esta evaluación, El Comité de Igualdad formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse. El Comité se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, indicando los puntos a tratar en el orden del día levantando acta de las mismas.

8. CONCLUSIONES

A pesar de los profundos cambios que se han ido sucediendo en los últimos tiempos en todas las esferas de la sociedad, es claro que la desigualdad de género sigue perdurando a día de hoy. Si bien es cierto que se ha avanzado en gran medida para hacer una sociedad más justa, un mercado de trabajo más igualitario, colectivos como el de las mujeres siguen marcadas por estereotipos que, bajo mi punto de vista, siguen interiorizadas en una parte de la población. Estos estereotipos son los encargados de crear esa desigualdad de género, dando lugar a ese trato discriminatorio basado exclusivamente por razón género. La incorporación masiva de la mujer al trabajo trajo consigo una mejora de su calidad de vida, de independencia económica, pero a la misma vez se hizo desde la injusticia y desde la desigualdad. La diferencia salarial que existía entre hombres y mujeres para el mismo puesto de trabajo era notable, las condiciones laborales eran más precarias, y además, aunque se ha avanzado mucho en términos de corresponsabilidad, la mujer sigue cargando con la responsabilidad de la tarea doméstica y el cuidado de hijos.

Aunque la desigualdad de género es un problema difícil de corregir, creo que existen medios y mecanismos que pueden reducir en gran medida esta injusticia. El papel de las Administraciones es fundamental para erradicar definitivamente estas desigualdades. La legislación laboral en materia de igualdad, tanto a nivel nacional como supranacional, ha luchado, y lo sigue haciendo, por conseguir los objetivos de igualdad plena entre mujeres y hombres, y se deben hacer más esfuerzos por parte de todas las Administraciones si se quieren mejorar significativamente los resultados. Pero las Administraciones y las empresas no son las únicas responsables de eliminar toda discriminación hacia la mujer. La sociedad en su conjunto, esto es, mujeres y hombres, deben tomar conciencia de que la igualdad de género es un derecho humano fundamental. Una sociedad que avanza en este aspecto, avanza en reducir la pobreza, avanza en promoción de la salud, en educación, en definitiva, en bienestar. Ambos sexos deben, por tanto, reivindicar y trabajar juntos para alcanzar una sociedad equitativa, equilibrada, que supere las brechas de género, promoviendo un activismo que el fin de reconocer la pluralidad y la igualdad.

La educación es otro de los factores que deberían contemplarse como arma fundamental para conseguir una igualdad formal. Educar en valores, como el de la igualdad de género, es vital para evitar conductas machistas, llenas de estereotipos y sexistas, y evitar a su vez, que tales estereotipos se transmitan de generación en generación.

Si observamos algunas cifras extraídas del Instituto Nacional de Estadística⁵⁰, podemos ver como los datos arrojan una realidad que continúa desfavoreciendo a la mujer en el ámbito del trabajo. El sueldo medio masculino fue de 2.276,9 euros frente a los 1.884,4 euros de salario medio femenino en el año 2021. Según el INE, esta desigualdad salarial es debido a que, generalmente, las mujeres sufren más temporalidad o con jornada a tiempo parcial y trabajan en actividades peor pagadas en proporción con los hombres.

Estos datos no hacen más que evidenciar que, efectivamente, la desigualdad de género entre mujeres y hombre sigue siendo patente, y, por tanto, la intervención de los poderes públicos en el mercado de trabajo es primordial, estableciendo programas que incentiven las políticas de igualdad en las relaciones laborales. Los planes de igualdad implementados en las empresas a partir de la Ley Orgánica 3/2007, no alcanzaron los objetivos deseados de plena igualdad efectiva entre ambos sexos, por lo que, a partir de ésta, se han ido sucediendo nuevas normas en un intento de mejorar lo que no han ido consiguiendo sus predecesoras. Así, el RD-Ley 6/2019, introdujo una novedad con respecto a la LOI, reduciendo el número de trabajadores mínimo exigido para que la empresa esté obligada a elaborar un plan de igualdad, ampliando considerablemente el número de empresas obligadas por esta medida.

Hay que valorar positivamente la aprobación del RD 901/2020, ya que los planes de igualdad vigentes hasta el momento tuvieron que adaptarse a este precepto, lo que supuso un avance para las empresas en el tratamiento de la igualdad al reforzar el carácter de negociación que deben tener dichos planes y clarificar y ordenar su método de realización.

Llevar a cabo la implantación de un plan de igualdad, sobre todos en las pequeñas y medianas empresas que disponen de menos presupuesto, supone un esfuerzo económico mayor que para las grandes empresas, por lo que, en este sentido, los poderes públicos deberían no pasar por alto esta circunstancia y favorecer a este tejido empresarial con algún tipo de incentivo económico para que éstas no conciban la implantación de la medida como una carga.

50 Instituto Nacional de Estadística. <https://www.rtve.es/noticias/20221129/salario-medio-subio-24-hasta-20868-euros-2021-pero-mujeres-cobraron-cada-mes-200-euros-menos/2410404.shtml>

9. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL Y NACIONALES

- Ley 3/2023, 28 de febrero, de Empleo
- 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. BOE núm. 272, de 13 de octubre.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE núm. 272, de 14 de octubre.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm 57, de 07/03/2019.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255 de 24/10/2015.
- RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE núm. 143, de 12 de junio de 2010.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE 23 de marzo de 2007)
- Tribunal Constitucional. Auto núm. 119/2007, de 13 de noviembre. España.
- Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 1 de enero de 2001)
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 20 de enero de 1998.
- Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht, el 7 de febrero de 1992. (Diario Oficial de la Unión Europea, 29 de julio de 1992)
- Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Observación General nº18, párrafo 7, 1989.
- Constitución Española de 1978.
- Directiva 75/117/CEE del consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, firmado en Roma en 1957. (Diario Oficial de la Unión Europea, 26 de octubre de 2012)

JURISPRUDENCIA

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-624/199) de 3 de junio de 2021.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-404/18) de 20 de junio de 2019
- Sentencia Social Nº 134/2019 Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1, Rec.125/2019 de 12 de noviembre.
- Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 403/2017, de 9 de mayo.
- Tribunal Constitucional. Auto núm. 119/2007, de 13 de noviembre. España.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-409/95) de 11 de noviembre de 1997.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-43/75) de 8 de abril de 1976.

ARTÍCULOS Y LIBROS

- ALLPORT. G.W. (1968) *“La naturaleza del prejuicio”*. Buenos Aires. Editorial Eudeba
- ALONSO-OLEA, B., (2002) *“La igualdad de género entre hombres y mujeres en la Unión Europea”*, UNED, Madrid
- ÁLVAREZ ROBLES, TAMARA. (2015). “La Igualdad efectiva entre hombres y mujeres: desde una perspectiva normativa global y nacional”, *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, nº 10, pp. 79-104.
- BARRAGÁN E. (2007) *“Mainstreaming de género para el desarrollo local igualitario desde el ámbito sindical: claves”*. Repositorio de la Universidad Jaume I.
- BEAUVOIR, SIMONE. (1990) *“El segundo sexo”*. Buenos Aires. Editorial Sudamericana
- CABEZA PEREIRO, J. (2020) *“Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos”*. Revista Derecho social y empresa, Núm. 12.
- CCOO (2021), *“Guía práctica para elaborar un plan de igualdad”* CCOO Industria.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A Y ÁLVAREZ ALONSO, D. (2007) *“La igualdad efectiva entre hombres y mujeres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”*. Cizur Menor. Aranzadi.
- EXPÓSITO, MOYA & GLICK (1998) *International Journal of Social Psychology*
- FABREGAT MONFORT, G. (2019) “La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo. Albacete. Ed. Bomazo.
- GLICK, P.; FISKE, ST. (1996) *“The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism”*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, (pp. 491-512)
- GONZÁLEZ GAVALDÓN, B. (1999) *“Los estereotipos como factor de socialización en el*

- género*". Revista "Comunicar"
- IGLESIAS CEBERO, M. (2019) "Implantación plan de igualdad paso a paso". A Coruña. Ed. Colex.
 - LOMBARDO, E. (2006) «La igualdad de genero en el Tratado Constitucional de la Unión Europea» *Recerca: revista de pensament i anàlisi*, n.º 6, pp. 121-140
 - LOUSADA AROCHENA, (2014) J.F. "Aspectos dinámicos de los planes de igualdad". *Revista jurídica de oportunidades entre mujeres y hombres*.
 - MARTÍNEZ GÓMEZ, J. & BETANCUR ARIAS, J.D. (2022)"De la misoginia y la misandria". Revista "Ciencia y academia."
 - MAZZARA, BRUNO, M. (1999) *Estereotipos y prejuicios*. Madrid. Acento Editorial
 - MONEREO PÉREZ, J.L., RODRIGUEZ ESCANCIANO, S. Y RODRIGUEZ INIESTA, G. (2022) "Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación". Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum. Nº4
 - M.D.P. GRANDE, A.G. DUJO, A.V.M. GARCÍA. (1999) "Prejuicios, estereotipos y otras profecías autocumplidoras." *Pedagogía Social: Revista interuniversitaria* (pp 125-146)
 - NOGUEIRA GUASTAVINO. M., (2011) "El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente." Revista "Lan harremanak: Revista de relaciones laborales".
 - NUÑO GÓMEZ, LAURA. (2013). "Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España", Revista Gaceta Sindical: Reflexión y Debate, Nº 20, pp. 179-200
 - ORTIZ LALLANA, M. (2003) "Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración". ISSN 1137-5868, Nº 47
 - RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (1979) : "El principio de igualdad y las relaciones laborales". *Revista de política social*, nº121
 - VICENTE AÑÓ, V., (2007) "Aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Comentario a la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, del Parlamento Europeo". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Instituto Nacional de Estadística. <https://www.rtve.es/noticias/20221129/salario-medio-subio-24-hasta-20868-euros-2021-pero-mujeres-cobraron-cada-mes-200-euros-menos/2410404.shtml> Fecha de consulta: 25/11/2022
- Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/health-topics/gender>

