



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2020/2021.**

**LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS
EMPRESAS. ESPECIAL REFERENCIA A
CASTILLA Y LEÓN.**

**EQUALITY PLANS IN COMPANIES.
SPECIAL REFERENCE TO CASTILLA
Y LEÓN**

GRADO EN DERECHO

AUTORA: D. RAQUEL RODRÍGUEZ DEL RÍO.

TUTORA: D. HENAR ÁLVAREZ CUESTA.

ÍNDICE:

ÍNDICE DE TABLAS O GRÁFICAS.	3
ABREVIATURAS.	3
RESUMEN.	4
PALABRAS CLAVE	5
OBJETIVOS.	5
METODOLOGÍA.	5
CAPÍTULO I. LOS PLANES DE IGUALDAD.	7
1. Introducción.	7
2. Concepto y finalidad de los Planes de Igualdad.	8
2.1. Concepto.	8
2.2. Finalidad.	9
3. Empresas obligadas a realizar un Plan de Igualdad.	12
CAPÍTULO II. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD	13
1. Sujetos negociadores.	13
2. Fases para la estructura de elaboración del Plan de Igualdad.	14
2.1. Bloque teórico	16
2.1.1. Procedimiento de negociación y elaboración del plan.	16
2.1.2. Implantación, seguimiento y evaluación.	20
2.2. Documentación.	23
CAPÍTULO III. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD.	31
CAPÍTULO IV. PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN.	39
1. Breve análisis de la situación en Castilla y León.	39
2. Ejemplos de medidas concretas	42
CAPÍTULO V. EMPRESAS CON EL DISTINTIVO DE IGUALDAD.	44
CONCLUSIONES.	47
BIBLIOGRAFÍA.	51
WEBGRAFÍA:	54

ÍNDICE DE TABLAS O GRÁFICAS.

Tabla 1:	24
Tabla 2:	27
Tabla 3:	30

ABREVIATURAS.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CyL: Castilla y León.

DIE: Distintivo de igualdad en la empresa.

LOI: Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Núm.: Número.

Ob.cit: Obra citada.

Pág/ Págs: Página/Páginas.

PEMICYL: Programa Empleo Mujer Castilla y León.

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

RD: Real Decreto.

Vid.: Véase.

RESUMEN.

En el presente Trabajo Fin de Grado se analiza el proceso de elaboración de los Planes de Igualdad en las empresas para, posteriormente, analizar las características de los Planes de Igualdad en las empresas de Castilla y León.

Se exponen las leyes vigentes y más primordiales que se usan para la elaboración del Plan de igualdad, siendo la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo la que mayor relevancia tiene para el caso, puesto que es la que desarrolla el procedimiento que se ha de seguir para la elaboración y la ejecución del Plan para la empresa; también como norma principal se desarrolla el Real Decreto-ley 6/2019 sobre medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato en el empleo.

Tras la redacción de los mecanismos que se han de seguir para la elaboración e implantación del plan (diagnóstico, diseño, aprobación, registro, seguimiento evaluación...) y los distintos documentos que se habrán de adjuntar con las diversas fases, se expondrá la situación empresarial de Castilla y León, y varias de las empresas obligadas a la realización del Plan y sus consiguientes medidas más destacables.

ABSTRACT.

In this Degree Project, analyzes the process of elaboration of Equality Plans in companies in order to, subsequently, analyze the characteristics of the Equality Plans in companies in Castilla y León.

The current and most important laws used for the elaboration of the Equality Plan are explained, being the Organic Law 3/2007 of March 22nd the most relevant for the case, since it is the one that develops the procedure to be followed for the elaboration and execution of the Plan for the company; also as a main rule, Royal Decree-Law 6/2019 on urgent measures to guarantee equal treatment in employment is developed.

After drafting the mechanisms to be followed for the preparation and implementation of the plan (diagnosis, design, approval, registration, follow-up evaluation ...) and the different documents to be attached to the various phases, the business situation in Castilla y León will be described, and several of the companies obliged to carry out the Plan, and its consequent most notable measures.

PALABRAS CLAVE: igualdad, empresa, no discriminación, plan, trabajadores, objetivos, conciliación.

KEYWORDS: equality, company, non-discrimination, plan, workers, objectives, conciliation.

OBJETIVOS.

El objeto sobre el que radica el presente trabajo es la realización de un análisis de los Planes de Igualdad que se implantan en las empresas, para ello se ha estudiado todo el procedimiento de negociación y de elaboración; con todo ello, lo que se busca es:

- Conocer cuál es la normativa vigente referente a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la evolución que esta ha tenido hasta llegar a la actualidad.
- Entender por qué unas empresas se ven obligadas a la realización del Plan, y si para el resto es voluntario.
- Analizar los mecanismos que se han de seguir para la elaboración del Plan y el consiguiente registro y aplicación de dicho.
- Estudiar las medidas más comunes que se utilizan para alcanzar los objetivos fijados en el Plan.
- Exponer una serie de ejemplos de Planes de Igualdad de empresas de Castilla y León.

METODOLOGÍA.

Para la exposición del tema de trabajo se ha seguido una serie de fases que van desde la elección del tutor y del tema, hasta llegar al momento de comenzar la escritura del mismo, y las consiguientes correcciones de la tutora; para ello se han de seguir unas fases, la principal ha sido la búsqueda de bibliografía, legislación y jurisprudencia, (lo primero que se realizó fue la lectura de la Ley Orgánica 3/2007, puesto que es la ley en la que se expone todo lo referente sobre los Planes de Igualdad, y dicha normativa es la que ha servido para esquematizar el tema).

Una vez encontrada la suficiente información, se procedió a la elaboración del índice de contenidos, para, de esta forma, tener más claras las cuestiones clave a desarrollar (puesto que con cada lectura de nueva información se iban adquiriendo

mayores conocimientos, se han ido introduciendo apartados nuevos), y con ello, realizando el estudio del tema, y la consiguiente redacción.

Como información se han tomado diversas monografías (también varios capítulos de libros), varios artículos de revista, jurisprudencia, y varios recursos electrónicos; me he servido de plataformas de bases de datos como “Aranzadi Instituciones”, “Dialnet”, “PROVIEW”, “Tirant online” y la “Smarteca” entre otras.

Obteniendo información de páginas webs oficiales, tales como el Instituto de las mujeres y de fundación mujeres, de los cuales se ha extraído la mayor parte de la webgrafía, pero también con el apoyo de páginas web de empresas y ayuntamientos para exponer alguno de los Planes de Igualdad que se analizan (para ello también se ha contado con el registro de Planes de Igualdad existente en el Boletín Oficial del Estado).

Finalmente, como última fase del trabajo, se redacta el análisis del tema, en todo momento bajo las pautas, correcciones y consejos de la tutora.

CAPÍTULO I. LOS PLANES DE IGUALDAD.

1. Introducción.

Como prólogo a lo que en sí es un Plan de Igualdad como herramienta para lograr la igualdad, cabe mencionar que en España se parte de unas políticas que van evolucionando hasta lograr alcanzar la igualdad eficaz entre mujeres y hombres; uno de los preceptos legales que lo destacan se encuentra en nuestra Carta Magna, concretamente en sus artículos 9.2 y 14, que disponen que los ciudadanos españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda haber discriminación por cualquier otra circunstancia o condición de carácter personal, y a su vez, que los poderes públicos podrán implantar condiciones para que la igualdad se haga efectiva, incluso llegando a la limitación de las dificultades en que se encuentre la igualdad en cuestión.

Es tras esta regulación en la Constitución española el momento en que se da mayor valor a la equidad de las personas sin distinción de sexo, ya que, tras ello, surgen varias leyes, directivas y decretos que defienden la idea del fomento de la igualdad con la consiguiente limitación por razón de género; muchas de estas legislaciones lo que más destacan es el carácter de la igualdad en el ámbito laboral privado, estando esto regulado con un carácter significativo (puesto que es un avance muy importante en el ámbito de la regulación de los Planes de Igualdad) en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), disponiendo en su artículo 45.1 *“la obligación general para las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”*¹, estableciendo, además, las empresas que se encuentran obligadas a ello y las que no; con ello, y como hilo conductor, nos encontramos con el Estatuto del trabajador, que dispone en su artículo 17 apartado número 5 que los Planes de Igualdad habrán de estar a lo que disponga la propia LOI.

La directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, lo que busca, tal y como menciona el propio título en ella expuesto, es el alcance de la igualdad de trato en el

¹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. La igualdad por razón de género en los planes de igualdad. En: RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; MARTÍNEZ BARROSO, María de los reyes; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. Primera edición. Navarra: Aranzadi, 2016. Pág 103.

ámbito laboral, aplicándosele el principio de igualdad para evitar las posibles discriminaciones entre hombres y mujeres; y por otro lado tenemos varios reales decretos que son significativos para el presente asunto, pues se centran en las medidas de urgencia a aplicar para garantizar la mencionada igualdad de trato, y por otro lado otro de ellos dispone la regulación propia de los Planes de Igualdad y su consiguiente registro, tratándose, respectivamente, del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, y del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

2. Concepto y finalidad de los Planes de Igualdad.

2.1. Concepto.

La LOI ha tomado como medida novedosa la regulación de los denominados “Planes de Igualdad”; estos, de manera significativa, se ven definidos en el artículo 46 de dicha ley, que lo que dispone es que se trata de un conjunto ordenado de medidas, que se adopta tras realizar un diagnóstico o análisis de la situación en la empresa, encaminados a lograr en dicha empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando así la discriminación por razón de sexo².

Para lo expuesto como “discriminación”, no se estará solo al sexo de la persona, sino que también se tomarán en consideración aspectos como los estereotipos, o el papel que la sociedad liga a las personas³. Por ello, contamos con varios tipos de discriminación regulados en la LOI, siendo, de acuerdo al artículo 6 de dicha ley, discriminación directa o indirecta, también nos encontraríamos con el acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 de la LOI), discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI), y también se regula en dicha ley las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias; pero, igualmente en la LOI se expone, en su artículo 5 apartado segundo que no toda diferencia de trato conste por sí misma una discriminación, puesto que “*debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo*” esa cualidad sea determinante, es decir, hay supuestos en que se puede permitir esa pequeña “discriminación” o diferencia, pero siempre y cuando sea por estos casos tasados en la propia ley.

² ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica*. Primera edición. Albacete: Editorial Bomarzo, 2017. Pág 73.

³ ABIOL MONTESINOS, Ignacio. *Los aspectos laborales de la ley de igualdad*. Tirant lo blanch. 2007. Pág. 25.

Así mismo, se dispone en el artículo 11 de la LOI lo denominado como “acciones positivas”, que son aquellas que aceptan esa diferencia en el trato de las personas; busca dar una situación más ventajosa, en este caso, a favor de las mujeres, que lo que hará para corregir otros casos de desigualdad que se encuentren en el momento.

Se trata de un compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, extendiéndolo a toda su plantilla, y al exterior de ella⁴ para de esta forma garantizar que la presencia de hombres y mujeres en la empresa es equivalente y equilibrada, que tengan iguales oportunidades y opciones de acceso a los diversos puestos de la empresa, siendo de esta manera una herramienta que lo que busca es la integración de la igualdad de manera efectiva en la empresa, mediante un conjunto de medidas que se habrán de negociar por las partes⁵.

En definitiva, el Plan es un mecanismo para la observación, control y solución de los posibles problemas, tanto internos como externos de la empresa con respecto a discriminaciones entre sexos, todo ello se ha de realizar de acuerdo con unas características generales a todo Plan, siendo estas la flexibilización de las medidas, el carácter temporal del Plan en cuestión, la transversalidad, ha de seguir un fin y se hará para toda la organización de la empresa⁶.

Como punto final, y, en resumidas cuentas, lo que se pretende es conocer las difíciles situaciones en que está incurso una empresa en lo concerniente a desigualdades y discriminaciones, para, de esta forma, poder darle una solución; y esta solución se ha de buscar con las medidas que figuren en el Plan realizado por la propia empresa.

2.2.Finalidad.

Podría considerarse que lo que se busca al implantar un Plan de Igualdad en la empresa tiene una doble intención o propósito, siendo así, se trataría de, por un lado, “*definir medidas correctoras de los desequilibrios detectados*” y por otro lado

⁴ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Kit para la implantación de medidas N° 4: Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad*. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_04_Plan_Comunicacion.pdf] [17 – 07 – 2021]. Pág 3.

⁵ FUNDACIÓN MUJERES. *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas*. (2009). [en línea] [<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3017/documento.pdf>] [17 – 07 – 2021]. Pág 11 y 12.

⁶ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos*. [en línea] [<https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Manual%20para%20elaborar%20un%20Plan%20de%20Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>] [19-07-2021]. Pág 7.

“especificar medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de igualdad”⁷.

Se ha de facilitar el Plan de Igualdad y sus consiguientes derechos, y contribuir con ellos a la sensibilización de toda la plantilla y demás cargos de dicha empresa, asumiendo la adopción de medidas de igualdad⁸.

Lo que buscan los Planes de Igualdad es la fijación de los concretos objetivos, que han de ser coherentes y ajustados a la realidad de la empresa, para así, alcanzar, junto con las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, el establecimiento de sistemas de evaluación y seguimiento de dichos objetivos, y todo ello se logrará erradicando o evitando conductas, actos u omisiones que puedan influir en la formación de discriminaciones⁹.

Siendo las medias y los objetivos buscados por el Plan de Igualdad de la empresa un beneficio para su plantilla y sus socios (puesto que tendrán un grado muy significativo en las políticas de la empresa y en sus recursos humanos), primero de todo hay que observar e investigar sobre los hechos que no son incentivadores de esa igualdad propiamente dicha, incidiendo en las áreas o departamentos en los que la igualdad sea menor, para, de esta forma, lograr llegar al momento en el que haya un reconocimiento adecuado de las personas en que se focaliza esa empresa; de esta forma, los planes lo que hacen es tener en cuenta el principio de igualdad oportunidades y de trato dentro de la empresa a la que se destine al elaboración de dicho plan, buscando, como objetivo final, “*ser un elemento normativo más que refuerza y garantiza el verdadero disfrute de un derecho fundamental constitucionalmente reconocido, como lo es la igualdad*”¹⁰, y en lo relativo a lo que al estudio del presente caso concierne, se aplicará ello entorno al sector empresarial, disponiendo una serie de políticas de empresa para lograr implantar la igualdad efectiva tanto a su plantilla, como a los órganos superiores.

⁷ FUNDACIÓN MUJERES; INSTITUTO DE LA MUJER. *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Segunda edición, primera reimpresión. Madrid: Instituto de la mujer (Ministerio de Igualdad), 2009. Pág 57.

⁸ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Págs 5 y 6.

⁹ GONZÁLEZ MORENO, Beatriz. *Políticas de igualdad y derechos fundamentales*. Tirant lo blanch. 2009. Pág. 211

¹⁰ BODEGÓN GONZÁLEZ, Encarna. *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*. Estudios e investigación. Universidad autónoma de Barcelona. Pág. 7.

Es decir, la finalidad primordial radica en la integración empresarial de la igualdad entre hombres y mujeres, participando las partes en las fases de elaboración, y en la práctica de ello, eliminando la discriminación por razón de sexo del ámbito laboral de la empresa, elaborándose de esta manera el plan con el fin de una búsqueda y la consiguiente eliminación de las discriminaciones por razón de sexo, para la integrar y promover la igualdad en todo el ámbito empresarial, siendo todo ello concordante con lo que dispone el principio de igualdad¹¹; todo ello no habrá de ser solamente aplicado a los trabajadores contratados por la propia empresa, puesto que en muchas empresas nos encontramos con trabajadores de una empresa de trabajo temporal, y estos también habrán de verse beneficiados por el Plan de Igualdad que la empresa en cuestión tenga¹².

Aunque el objetivo primordial de la LOI sea el alcance de la igualdad efectiva en la empresa, también se incluyen “*algunos otros derechos y facilidades instrumentales, destinados a tutelar y materializar el principio de no discriminación, y entre cuyos titulares pueden encontrarse las personas jurídicas: legitimación procesal (art. 12), acceso de las empresas a contratos y subvenciones de la Administración (arts. 33 a 35) o a la concesión del distintivo empresarial (art. 50), etc. de hecho, de forma más explícita, el art. 1.2 LOI sí indica que esta ley regula “derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas”*”¹³.

Muchas PYMES buscan alcanzar la igualdad de oportunidades con la implantación del Plan de Igualdad de una manera voluntaria, puesto que con ello podrán verse servidas de diversas técnicas de fomento.

Todo ello resulta muy motivador para la sociedad, pero esto es la teoría, ya que en la práctica el fin que busca la empresa como tal no es la igualdad efectiva, sino más bien la igualdad formal, o simplemente, cumplir con lo establecido en la LOI¹⁴.

¹¹ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad*. Primera edición. A Coruña (Galicia): Editorial Colex SL, 2019. Págs 27 y 28.

¹² Sentencia núm. 177/2017 de 11 diciembre. AS 2017\2105. Audiencia Nacional (Sala de lo Social).

¹³ ABIOL MONTESINOS, Ignacio. *Los aspectos laborales de la ley de igualdad...* ob.cit. Pág. 21.

¹⁴ Con ello, nos sumamos en lo expuesto por el equipo de investigación dirigido por Dña. Encarna Bodegón González en “*el impacto de los planes de igualdad en las empresas*”. BODEGÓN GONZALEZ, Encarna. *El impacto de los planes de igualdad en las empresas...* ob.cit.

3. Empresas obligadas a realizar un Plan de Igualdad.

Con carácter general, toda empresa puede elaborar a un Plan de Igualdad sea cual sea el número de su personal¹⁵; es decir, todas las empresas tienen la opción voluntaria para la elaboración de un Plan de Igualdad, pero *”el Gobierno ha promovido medidas de fomento para impulsar su implantación voluntaria a través de subvenciones además de un servicio de asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de planes de igualdad en las empresas”*¹⁶, favoreciendo así el impulso para que esas pequeñas y medianas empresas opten por elaborar el plan sin ser obligadas, mientras que otras empresas sí ven forzadas por Ley a la implantación de las medidas en su ámbito de trabajo, y esto es lo que voy a exponer de manera más concisa en los párrafos siguientes.

Como “preámbulo” de ello, el hecho de que en el momento del análisis principal de la situación de la empresa no denote un carácter desigual entre géneros ni puestos, no quiere decir que las medidas no hayan de ser elaboradas por no tener discriminación alguna, ya que también se ha de estar a hechos concretos de la empresa, analizando en cada caso y momento los hechos que acontecen.

Es el artículo 45 de la LOI el que regula los supuestos en que la empresa está obligada a la elaboración del Plan de Igualdad, disponiendo que se encuentran obligadas aquellas que consten con un número mínimo de trabajadores a su disposición, también se verán obligadas aquellas en las que el convenio colectivo que le sea aplicable así lo establezca, y por último se encontrarán obligadas las empresas que estén incurso en un procedimiento sancionador acordado por la autoridad laboral competente, sustituyendo de esta forma la sanción correspondiente por la implantación del Plan de Igualdad.

En cuanto al número mínimo de personas que ha de tener la empresa en su plantilla, el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo dispone una modificación de la cifra que se fijaba con anterioridad a ello, situándose en empresas con más 250 trabajadores, para, a partir del 07/03/2020 y hasta el 06/03/2021 ser un número inferior, de entre 151 a 250 trabajadores e ir reduciéndose de esta forma, hasta llegar al 07/03/2022, cuando será obligatorio para empresas de entre 50 y 100 personas en su plantilla¹⁷.

¹⁵ ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica...* ob.cit. Pág 73.

¹⁶ MAGNELLI LOMBARDO, Giulia. *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una empresa del sector ocio*. Trabajo de final de grado, Facultad de ciencias de la empresa, 2015. Pág. 18.

¹⁷ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 28.

En lo concerniente a las PYMES, a parte de las medidas de fomento que ya he comentado que el Gobierno concede por la elaboración del plan de manera facultativa, cabe mencionar que según lo dispuesto en el artículo 45.5 de la LOI, esa elaboración será voluntaria y se habrá de consultar de manera previa a adopción y aceptación del plan la consulta a la parte representante de los trabajadores y trabajadoras de la empresa en cuestión, siendo en última instancia, la empresa quien tome la decisión de elaborar el Plan de manera voluntaria o no¹⁸.

Por último, las empresas a que nos referimos en este apartado como forzadas a la realización del Plan, incurren en una serie de sanciones en caso de no elaborarlo, encontrándose estas infracciones regladas en el 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; disponiendo en su artículo 7 apartado 13 y artículo 8 apartado 17, que se considerará infracción grave el hecho de no respetar y ejecutar lo dispuesto en el Plan de acuerdo con la LOI, el Estatuto de los Trabajadores o lo que se disponga en el convenio colectivo a que esa empresa se encuentre vinculado y por otro lado y de forma respectiva, como infracción muy grave la no realización del Plan, o aun desarrollándolo, hacerlo de una forma en que las medidas y los objetivos que se impongan se vean vulnerados¹⁹.

CAPÍTULO II. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

1. Sujetos negociadores.

Como dato introductorio, el Plan de Igualdad se trata de una herramienta que tiene por finalidad la constitución o formación de la igualdad en el marco de las organizaciones empresariales, mediante unas medidas que, antes de la implantación del Plan se han de analizar, gestionar y negociar entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores²⁰, participando de esta manera como partes (al igual que la plantilla de la empresa) en las siguientes fases para la elaboración y el desarrollo del plan²¹; en

¹⁸ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos.* [en línea] [<https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Manual%20para%20elaborar%20un%20Plan%20de%20Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>] [19-07-2021]. Pág 4.

¹⁹ ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica...* ob.cit. Pág 91.

²⁰ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 31.

²¹ FUNDACIÓN MUJERES. *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.* (2009). [en línea] [<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3017/documento.pdf>] [17 – 07 – 2021]. Págs 11 y 12.

caso de no contar con el pacto o compromiso dispuesto entre ambas partes mencionadas, se entenderá que el Plan no es válido, sino que habrá de ser declarado nulo²².

Por todo ello, y tal y como se expone en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, para que se realice de una manera más objetiva y profesional, es necesaria la formación de una Comisión de igualdad, estando ésta formada por representantes de la dirección y la representación sindical de la empresa, pudiendo a su vez la Comisión negociadora contar, para lo referente con igualdad entre hombres y mujeres, con asesoramiento externo especializado en esa materia, pudiendo estos intervenir, pero sin tener voto sobre ello.

Visto esto, y adentrándonos un poco más en el tema, cabe mencionar el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se dispone que la empresa para la elaboración y la adopción de las medidas de que conste dicho Plan, habrá de tener una representación legal de los/as trabajadores/as, que serán quienes estarán legitimados para negociar dichas medidas.

A la hora del desarrollo del Plan, la representación legal debe participar en la aprobación del Plan, y, junto con la plantilla, se les ha de haber mantenido informados del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, para así poder estos colaborar en la consecución de los objetivos fijados.

Una vez comprendidas las partes que integran la comisión y la constitución de esta, las partes que pertenecen a dicha, tal y como se expone en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, tendrán derecho a toda la información que consideren oportuna para el alcance de los fines, estando la empresa obligada a la facilitación de dichos.

2. Fases para la estructura de elaboración del Plan de Igualdad.

El Instituto de las mujeres realizó un proyecto encaminado a la ayuda para la elaboración de las políticas de igualdad en la empresa, que es el denominado “Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad”, adaptando el plan, en cada caso,

²² Sentencia núm. 81/2017 de 7 junio. AS 2018\1615. Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª).

a las condiciones concretas de la empresa de que se trate, siendo esta ayuda o asesoramiento de carácter totalmente gratuito²³.

El plan ha de estar encaminado a la reparación o perfeccionamiento de la problemática en la empresa, guiándose por los objetivos que se marcan en el plan para alcanzar la igualdad eficaz, siendo, para ello, uno de los objetivos aconsejables el aseguramiento de que las medidas de igualdad sean efectivas en lo concerniente a la contratación, a la forma de acceso, al salario, a los ascensos²⁴, etc, reforzando de esta manera el completo disfrute de la igualdad como derecho fundamental de un Estado de Derecho en que nos encontramos.

De forma ordenada, lo primero que se haría sería observar las “zonas” o ámbitos laborales en que la empresa se encuentra en mayor situación de contraposición al alcance de la equivalencia entre sexos; una vez analizados estos campos, se procederá al desarrollo del Plan con la consiguiente aplicación de las medidas establecidas en el proyecto para, posteriormente hacer un análisis o seguimiento del proceso de la empresa conforme a ello, y observar si se han alcanzado o no, si se ha incentivado en determinadas áreas y en cuales no, para en el siguiente Plan de Igualdad, incidir más en ellos, buscando así la mayor igualdad en la empresa, de una forma progresiva.

Como ya se ha mencionado, lo que se busca en la fijación de un Plan de Igualdad es alcanzar la equidad y la no discriminación en el ámbito laboral con las políticas de igualdad que se apliquen en el Plan que cada empresa decida implantar, y ello es un proceso que se dividirá en dos bloques, que estos, a su vez, se dividen en fases. Los 2 bloques son: uno más teórico sobre el proceso para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad y otro de carácter más práctico constituido por una serie de modelos y documentos²⁵.

En lo concerniente a las fases que tiene el proceso de elaboración contaremos con varias, siendo las siguientes:

²³ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Asesoramiento y Ayudas para Planes de igualdad*. [en línea] [<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/home.htm>]. [30 – 06 – 2021].

²⁴ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 32.

²⁵ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Págs 5 y 6.

2.1. Bloque teórico

2.1.1. Procedimiento de negociación y elaboración del plan.

2.1.1.1. Compromiso.

Esta premisa es primordial a la hora de la elaboración del Plan, ya que la empresa ha de firmar, mediante un acuerdo, pacto o convenio, su intención de alcanzar la igualdad eficaz en su plantilla, respetando el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, no premiando que una persona acceda o no a un puesto de trabajo de acuerdo con su género, sino de conforme a sus capacidades para ejercitar dicho lugar en la empresa²⁶.

Lo primero que hay que hacer, por parte de la empresa, es la corroboración de que se adhiere a ese Plan, comprometiéndose de esta manera a que la organización empresarial trabajará para mejorar aspectos de ella, tales como la inclusión del principio de igualdad en la política de empresa, también permitiendo que se recopilen todos los recursos que se consideren necesarios para alcanzar el fin perseguido²⁷, etc.

En sí, lo que se busca con la ratificación a dicho compromiso es la inclusión de la igualdad de oportunidades como principio fundamental en todos los ámbitos de la empresa, en la política de recursos humanos y ayudar a la elaboración del Plan facilitando los medios que sean necesarios para ello²⁸.

2.1.1.2. Creación de la comisión negociadora.

Previamente a la constitución de la comisión negociadora, la empresa comunicará a la otra parte la iniciativa que se tiene sobre el alcance con dicha adscripción al Plan; tras ello se procederá a la creación de la comisión (siendo esta la que posteriormente aprobará o no la implantación del Plan de Igualdad en la empresa); en sí se trata de un equipo compuesto, de forma paritaria, por representantes de la empresa y la representación de los trabajadores, estando formadas ambas partes tanto por hombres como por mujeres, para tener un punto de vista más neutral y objetivo al constar las opiniones tanto de la parte de la empresa como de los trabajadores, teniendo a la par una composición que será

²⁶ GIL ALBARRACÍN, Isabel María. *Planes de igualdad y medidas de conciliación en España. Estudio de caso: Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo S.C.L (Grupo Hefame)*. Trabajo fin de grado, Facultad ciencias del trabajo, Murcia, 2016. Pág 17.

²⁷ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 41

²⁸ ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica...* ob.cit. Pág 79.

conforme al tamaño y condiciones que cada empresa tenga, no pudiendo tener más de 13 personas cada parte de representación²⁹.

Esta comisión lo que hará será la negociación de los precisos objetivos para los que el Plan se impone y las maniobras o medidas que se van utilizar para lograr los fines marcados³⁰.

Las partes que la integran tendrán una serie de competencias atribuidas, entre las que se podrían encontrar desde comunicar al resto de partes de que se compone la empresa de las medidas que se van a adoptar, implantar en la empresa el principio de igualdad de oportunidades y de trato, hasta fomentar la divulgación del Plan dentro de la empresa³¹.

2.1.1.3. Diagnóstico de datos.

Como definición introductoria, nos centraríamos en la necesidad que tiene cualquier Plan de Igualdad en la exigencia de que *“de forma previa se lleve a cabo una evaluación del estado de la empresa que permita definir con posterioridad los objetivos de igualdad a seguir en la misma y las medidas que hagan posible el cumplimiento de los objetivos que se hubieran fijado”*³²; es decir, de lo que se trata es de una recopilación de datos e información sobre la situación que hay en la empresa entorno a la igualdad laboral (este es una de las fases cruciales de la elaboración de un Plan, puesto que las medidas se fijarán conforme al resultado que se extraiga de este diagnóstico), debiendo así analizarse las distintas áreas, tales como *“el acceso a la ocupación, las condiciones laborales, la promoción, el lenguaje utilizado en los documentos internos y las campañas de promoción de la empresa, la participación de las mujeres en los diferentes niveles y puestos de trabajo, así como una nueva organización del tiempo”*³³, surgiendo así la

²⁹ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Págs 15 y 16.

³⁰ NIETO ROJAS, Patricia. Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa. En: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Primera edición. Navarra: Aranzadi SAU, 2020. Pág 127 y 128.

³¹ ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica... ob.cit.* Pág 80 y 81.

³² MENDOZA NAVAS, Natividad. *La formación en los planes de igualdad de las empresas con distintivo de igualdad*. Primera edición. Albacete: Editorial Bomarzo S.L, 2020. Pág. 21.

³³ GENERALITAT DE CATALUÑA; BELBEL SÁNCHEZ, Sara. Subdirección general de programas de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. *Indicadores de igualdad para las empresas. Propuesta de indicadores para la elaboración de planes de igualdad*. Departamento de Trabajo. Cataluña, Squirrel Advisors, S.L, 2010. Pág 7.

realidad en que la empresa se encuentra en lo referente a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es en este análisis donde se “*puede detectar las prácticas y cláusulas que pueden encerrar una discriminación indirecta para el colectivo femenino*”³⁴, se ubicando de esta manera la empresa la situación en la que se encuentra, pudiendo ayudarse para la obtención de la información de que ha de valerse para determinar el estado de la empresa, pudiendo conseguir esto con encuestas donde se contengan opiniones de la plantilla ,opiniones sobre características de la empresa, las propias condiciones de trabajo, etc, permitiendo esto analizar en mayor forma el estado en que la empresa se encuentra, teniendo la plantilla el derecho a que dichos resultados le sean comunicados³⁵. Siendo tras la comunicación de estos resultados tanto a la plantilla como a los órganos representativos como a la comisión negociadora cuando “*podremos detectar cuáles son los aspectos que hay que mejorar en la organización para alcanzar la igualdad de oportunidades real*”³⁶.

Se establece así el informe del diagnóstico, en el que habrán de constar las posibles medidas encaminadas a mejorar las fases en que mayor grado de desigualdad recaiga la empresa en cuestión, siendo necesario la realización de este informe, en el caso de empresas con diversos centros de trabajo, en cada uno de los centros³⁷, puesto que, si solo se hiciera en uno de ellos, no se estaría a la situación verdadera de cada centro, no siendo efectivo el Plan si se hiciera de esa forma.

2.1.1.4. Diseño, aprobación y registro.

A raíz de los resultados obtenidos en el diagnóstico, comienza el periodo de diseño del Plan en base al principio de igualdad de trato.

En esa fase se dispondrán los objetivos que la empresa ha de alcanzar, centrándose en las áreas de trabajo en la que la desigualdad sea mayor para ir minimizando esto con las medidas que se dispondrán en el propio plan; estas medidas se contendrán en el propio

³⁴ NIETO ROJAS, Patricia. Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa. En: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo...* ob.cit. Pág 123.

³⁵ MENDOZA NAVAS, Natividad. *La formación en los planes de igualdad de las empresas con distintivo de igualdad...* ob.cit. Pág. 21.

³⁶ GENERALITAT DE CATALUÑA; BELBEL SÁNCHEZ, Sara. Subdirección general de programas de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. *Indicadores de igualdad para las empresas. Propuesta de indicadores para la elaboración de planes de igualdad...* ob.cit. Pág 7.

³⁷ ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica...* ob.cit. Pág 80.

Plan “en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas el artículo 46.2 de la LOI”³⁸, no estando limitado a lo dispuesto en este, ya que serán de interés otras materias que no estén reguladas en el mencionado artículo, y que sean relevantes al caso que ocupe en la empresa, comprendiendo de esta manera todo lo indispensable para que el Plan de Igualdad pueda lograr la igualdad efectiva en la empresa³⁹.

En lo concerniente a la aprobación, la Comisión admitirá los acuerdos por mayoría de las partes representativas, no siendo de carácter obligatorio el hecho de llegar a un pacto sobre el Plan⁴⁰, remitiendo a órganos competentes en los procedimientos para la resolución en caso de disconformidad entre las partes.

Fuere cual fuere la forma de llegar a un punto para la aceptación de pactos, se habrán de encontrar redactados en el documento en que conste el Plan de la empresa a que se refiera, firmado por las partes negociadoras, poniendo fin, con la firma de aprobación del Plan de la Comisión, a las negociaciones y a la aprobación del Plan⁴¹.

Para la forma de aprobación se otorga un documento que sirve de modelo para ello, que mencionaré en el “Bloque práctico”.

Una vez diseñado y aprobado el Plan, llegamos al momento en que este Plan ha de resultar adscrito en el Registro de Planes de Igualdad⁴², reglado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de

³⁸ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Pág 44.

³⁹ FABREGAT MONFORT, Gemma. La incidencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de negociación colectiva. En especial, en los planes de igualdad. En: ROMERO BURILLO, Ana María; RODRÍGUEZ ORGAZ, Cristina. *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico – laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Primera edición. Navarra: Aranzadi SAU, 2018. Pág 383.

⁴⁰ NIETO ROJAS, Patricia. Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa. En: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo...* ob.cit. Pág 128.

⁴¹ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Pág 50.

⁴² NIETO ROJAS, Patricia. Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa. En: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo...* ob.cit. Págs 143 y 144.

trabajo y Planes de Igualdad; esta inscripción se ha de realizar por la Comisión negociadora de forma electrónica “dentro del plazo de quince días, a partir de la firma del plan de igualdad”⁴³. Lo que conlleva la inscripción a este registro, es que ese plan será de carácter público, es decir, se podrá acceder a su contenido sin ningún problema.

2.1.2. Implantación, seguimiento y evaluación.

2.1.2.1. Implantación.

De forma resumida, se trata del inicio de la ejecución de las medidas propuestas para el alcance de los objetivos fijados para lograr la igualdad efectiva, todo ello tras haberse determinado y descrito los objetivos a alcanzar⁴⁴.

2.1.2.2. Seguimiento del plan.

En el propio Plan se describirá la forma de seguimiento que se ha de realizar, para, en última instancia, dar cumplimiento de los objetivos y medidas dispuesto en el propio plan⁴⁵, realizándose el seguimiento coetáneamente con la ejecución del plan⁴⁶; este seguimiento ha de estar presidido por un órgano de vigilancia, que lo que busca es el análisis de la situación en la empresa, la comprobación de que se estén siguiendo las medidas que se han dispuesto en el plan, diseñando una ficha de seguimiento de medidas en la que conste toda la información sobre la instauración de las medidas, y para ello, nos encontraremos con un documento que sirve de modelo de ficha de seguimiento y otro relevante al informe de dicho⁴⁷; esto lo analizaré en el “Bloque práctico”.

Las medidas para lograr alcanzar los objetivos serán examinadas por los indicadores del cumplimiento de los objetivos, pudiendo incorporar los medios necesarios para evaluar el cumplimiento de los objetivos⁴⁸. Los indicadores podrán ser:

⁴³ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Pág 50.

⁴⁴ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 79.

⁴⁵ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Pág 47.

⁴⁶ ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica...* ob.cit. Pág 90.

⁴⁷ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Págs 57 y 58.

⁴⁸ GÓMEZ MERAYO, Raquel. Los Planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación. En *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*. Primera edición. Getafe: Universidad Carlos III de Madrid, 2017. Pág 31.

- Indicadores de seguimiento de medidas, que lo que hacen es respaldar que lo expuesto en los objetivos del Plan es lo que las medidas buscan, conteniendo información sobre la realización del Plan y las medidas que se están adoptando⁴⁹.
- Indicadores de resultado, analizan los cambios que se han logrado con la implantación de las medidas, “*permitiendo verificar la eficacia del plan con las medidas cumplidas y los efectos logrados*”⁵⁰.
- Indicadores de proceso, estos lo que hacen es comunicar sobre el avance de las medidas, viendo en que áreas sigue habiendo una mayor incidencia negativa respecto al propósito fijado, observando las necesidades que la empresa aún tiene en lo referente a los desequilibrios por razón de género⁵¹, evaluando entre otros, el desarrollo de las medidas que se disponen para alcanzar los fines definidos en el Plan, el nivel de dificultad con que se encuentra la empresa para lograrlas⁵².
- Indicadores de impacto, analizan si la situación en la empresa, una vez aplicadas las medidas, viendo si el nivel de igualdad en que estaba incura la empresa se ha visto aumentado, examinando el cambio que se haya realizado en la empresa con la consiguiente disminución de la desigualdad en que la empresa se encontrase con anterioridad a la disposición del Plan⁵³.

2.1.2.3. Evaluación del plan.

Consiste en el peritaje o valoración del desarrollo del Plan. Esta fase “*cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre que la que se apoya la revisión de aquel*”⁵⁴, finalizando de esta manera la redacción y elaboración del documento en que se despliega el Plan.

⁴⁹ FUNDACIÓN MUJERES; INSTITUTO DE LA MUJER. *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas...* ob.cit. Pág 80.

⁵⁰ GÓMEZ MERAYO, Raquel. Los Planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación. En *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad...* ob.cit. Pág 31.

⁵¹ FUNDACIÓN MUJERES; INSTITUTO DE LA MUJER. *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas...* ob.cit. Pág 80.

⁵² IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Págs 83 y 84.

⁵³ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 83.

⁵⁴ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.* 2021. [en línea] [https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Pág 48.

Con todo ello, se valorará en base a lo dispuesto por el órgano de vigilancia en la fase del seguimiento, puesto que será “*a partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento*”⁵⁵, cuando se verá el nivel de ejecución de las medidas y objetivos, incidiendo de esta manera en los sectores en que los objetivos se hayan alcanzado en menor medida⁵⁶.

De esta forma lo que se hace es dar respuesta a 3 cuestiones: “*¿Qué se ha hecho?, ¿cómo se ha hecho? y ¿qué se ha conseguido?*”⁵⁷, siendo las respuestas a todas ellas la aclaración que se da al desarrollo que el Plan está teniendo en la empresa en que se instaaura.

Para conseguir una mayor información sobre la situación de la empresa, se aportan a la plantilla, a los órganos directivos y demás personal al servicio de la empresa de que se trate una serie de cuestionarios para que estos den su opinión sobre el progreso; para la elaboración de estos cuestionarios se ofrecen una serie de modelos que se mencionarán en el “Bloque práctico”.

Se elaborará un informe que detalle la fase en que se encuentra la igualdad en esa empresa una vez transcurrido un plazo realizando las medidas encaminadas al alcance de los objetivos fijados en el Plan, evaluándose, entre otros, los cambios que ha habido en la empresa, los mecanismos que se han usado para implantar las medidas en el ámbito laboral y el nivel de ejecución que se haya alcanzado, logrando de esta manera poder redactar nuevas medidas para que el siguiente Plan tenga mayor efectividad; esto se ve reflejado en un nuevo diagnóstico, que se realizará sobre la reciente situación que se exprese de la empresa, determinándose así la nueva táctica que se habrá de seguir para suplir esas posibles carencias en la empresa, exponiéndose así el denominado “Plan de Mejora”⁵⁸.

⁵⁵ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Pág 63.

⁵⁶ ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica...* ob.cit. Pág 89.

⁵⁷ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Pág 64.

⁵⁸ FUNDACIÓN MUJERES; INSTITUTO DE LA MUJER. *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas...* ob.cit. Pág 84.

2.2.Documentación.

En este apartado voy a proceder a analizar la documentación que se ha de entregar en cada momento o fase de elaboración del Plan; los posibles modelos que servirán de ayuda para conocer la situación de la empresa, y que serán de apoyo para la elaboración del Plan, encontrándose estos a disposición de la empresa y de los trabajadores.

En la FASE 1 se detallan los documentos o formularios necesarios para la puesta en marcha de la elaboración del Plan, con el consiguiente compromiso y creación de la comisión, todo ello vinculado con el “*modelo de promoción de la negociación del Plan de Igualdad*” y del “*modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad*”. El primero de ellos se ha de identificar a la empresa a la que se destina la elaboración del Plan, es decir, su nombre, su número de identificación fiscal, la clasificación nacional de actividad de la empresa, el convenio colectivo que le es aplicable, a la par que exponiendo que quien firma el acuerdo se encuentra facultado para ello, mostrándose los centros de trabajo a que se destina el Plan y la provincia en que se encuentra, el número de trabajadores que hay en la empresa, su representación legal o sindical⁵⁹...

El segundo caso, es básicamente una forma en la que se expone a las partes que conforman tanto la representación de la empresa como la de los trabajadores, expresando que ambas partes estar capacitadas y legitimadas, y ambas están de acuerdo en la formalización que de ahí en adelante surgirá de ellas, originándose así la Comisión negociadora del Plan de acuerdo a los artículos 45 y 46 de la LOI. Para ello se solicitará una reunión de la comisión en la cual se hablará de las posibles medidas que se habrán de encaminar para la elaboración del Plan, fijándose, finalmente un acta de constitución, en la que se fijará de forma solemne la constitución de la comisión, en la cual se expondrá de forma clara y concisa quienes son las partes a que representan⁶⁰.

En la FASE 2 se desarrollan los documentos que se han de entregar en el momento del diagnóstico, siendo estos, de una forma resumida, una recopilación de los datos y declaraciones que se expresan en el estudio o sondeo que se hace al personal de la

⁵⁹ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Págs 68 a 71.

⁶⁰ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Págs 149, 150, 157 y 158.

empresa⁶¹, siendo indispensable examinar con ello las causas o motivos que son resultado de los informes para el posterior desarrollo del plan⁶²; por lo que se incluyen un “*modelo de ficha de identificación de la empresa*”, un “*modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión personal*”, un “*modelo de cuestionario para la dirección*”, un “*modelo de cuestionario para la plantilla*” y por último un “*modelo de informe diagnóstico*”⁶³.

Para la identificación de la empresa lo que se da es una tabla en la que se han de exponer los datos básicos de la empresa, de su actividad etc, siendo de esta manera:

Tabla 1:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social						
NIF						
Domicilio social						
Forma jurídica						
Año de constitución						
Responsable de la Entidad						
Nombre						
Cargo						
Telf.						
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre						
Cargo						
Telf.						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad						
CNAE						
Descripción de la actividad						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
Centros de trabajo						
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

Fuente: Instituto de las Mujeres.

⁶¹ NIETO ROJAS, Patricia. Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa. En: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo...* ob.cit. Pág 123.

⁶² LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Ley de igualdad y contrato de trabajo: modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social, infracciones y sanciones, prevención de riesgos y procedimiento laboral*. Madrid: Ediciones Francis y Taylor, 2007. Págs 152 y 153.

⁶³ Para la documentación que se ha de entregar en la fase de diagnóstico me he servido para la explicación, entendimiento y redacción, de una forma generalizada, de ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica...* ob.cit. Pág 82 y 83.

⁶⁴ Tabla extraída de INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12-07-2021]. Pág 78.

Por otro lado, en lo referente a las políticas de gestión de personal, se llevan a cabo por una serie de cuestionarios, en los que se detalla la cantidad de mujeres y hombres que hay en la empresa, y el cargo que ocupan en ella, exponiendo las pruebas que se realizan para la contratación del personal, y el proceso de selección que se realiza, en sí es una especie de forma de focalizar la forma en que la empresa se basa para la contratación de personal con su consiguiente tipo de entrevista, de preguntas y cuestiones, incidiendo en la separación por sexos, pudiendo observarse de esta manera la capacidad que ocupa en la empresa la mujer y el hombre, y el rango que estos ocupan laboralmente, siendo una de las cosas a observar que la comunicación sea intrusiva y no sexista, con una equidad a la hora de formación en la empresa, alcanzando así un nivel en la plantilla de carácter más mixto⁶⁵.

Al hablar de los cuestionarios para la dirección y para la plantilla, se ha de comenzar por una serie de datos personales y profesionales, tras ello se dispone de un listado de afirmaciones, tales como que la empresa está comprometida con el principio de igualdad, que en los distintos departamentos o áreas haya igualdad... En todas ellas se ha de puntuar de 1 a 4 (bajo – alto) o con un sí o un no (o un no sabe no contesta), dependiendo de la empresa y del modelo de cuestionario, disponiéndose tras ello de un modelo diferente en empresas en que la mayoría de la plantilla sea masculina o femenina⁶⁶; también se abre un apartado en que se menciona que la persona puede exponer las carencias que encuentra en la empresa, o las medidas que cree oportunas para mejorar la situación empresarial; siendo todo ello de forma general, pero dentro de los cuestionarios para la empresa se centra más en cuestiones relacionadas con la forma de acceso que se le da al persona, sobre las políticas empresariales en lo concerniente a la plantilla... Es decir, se centra más en los caracteres de su plantilla, mientras que el cuestionario para la plantilla se centra en lo que cada trabajador o representante de los trabajadores considera de manera unitaria a cerca de los procesos de formación, acceso, salario, si se tiene o no en cuenta el principio de igualdad en la empresa... Explicado de

⁶⁵ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Págs 70 a 94.

⁶⁶ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Págs 96 y 97.

otra manera más simplificada, estas se centran más en hacer un análisis de la situación de la empresa⁶⁷.

Hasta aquí lo que podemos observar en esta fase es que lo que se busca es examinar y estudiar la situación de la empresa, desde un punto de vista tanto interno como externo a la organización empresarial, para, una vez consideradas las características que tiene la empresa conforme a su organización y temas sucedáneos relacionados con la igualdad, llegar a un punto en el que se obtendrán unos resultados que se centrarán en la posible mejora del estado de la empresa⁶⁸.

El informe de diagnóstico ya lo mencioné de manera muy simplificada en el apartado de fases para la elaboración del Plan, pero de igual forma procederé a continuación a esclarecerlo de una mayor forma. El informe es “*el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad*”⁶⁹, es decir, tal y como expongo en el párrafo anterior, se trataría del informe de los resultados que se han visto obtenidos conforme al examen de la situación empresarial, el cual comenzará exponiendo los datos esenciales y fundamentales de la empresa, tales como el nombre, domicilio, el sector a que su actividad está encaminada, se determinará al responsable... En sí todo lo que en ello constará es un breve resumen de las características de la empresa; tras ello se procederá al estudio de la situación en la empresa, para lo cual se habrán de tener en cuenta factores como por ejemplo el nivel de formación que se proporciona a uno y otro sexo, el número de personas de ambos géneros que trabajan para la empresa, datos relativos a las condiciones generales de trabajo, para, una vez examinada la situación, disponer en el informe de las medidas que serán más acordes para la empresa⁷⁰.

Todo ello se encuentra en un debate doctrinal, donde una parte de la doctrina se centra en que el diagnóstico ha de ser el resultado de un acuerdo con los representantes de los trabajadores, mientras que otro sector considera que lo correcto sería que este fuere estipulado por las partes de que se forma (considerando también esta última parte

⁶⁷ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Págs 56 a 58.

⁶⁸ GRAU PINEDA, Carmen. Los planes de igualdad como ¿nueva? técnica para la consecución de igualdad en las empresas. En: CUESTA LÓPEZ, Víctor; SANTANA VEGA, Dulce M. *Estado de Derecho y discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual*. Primera edición. Pamplona: Aranzadi S.A, 2014. Pág 277.

⁶⁹ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 213.

⁷⁰ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadlenaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 - 07 - 2021]. Págs 108 y 109.

doctrinal que se podría encargarse de ello una empresa externa a la empresa a que se destina el Plan)⁷¹.

FASE 3: nos encontramos con una serie de ejemplos que se usarán para el diseño de las medidas, con un modelo de ficha de medidas, con un modelo de Plan y con un modelo de acta de aprobación de dicho Plan⁷²; un modelo de ficha será de la siguiente manera:

Tabla 2:

Ficha de Medida	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

73.

Fuente: Instituto de las mujeres.

El modelo del Plan lo que se hace es una breve introducción de la empresa y el resto de partes que se adhieren al Plan, tras lo que se informa de los resultados obtenidos en el diagnóstico, viendo de esta manera cuales habrán de ser los objetivos a fijar, y las consiguientes medidas o acciones que se deberán de adoptar para poder lograr esos fines. También se ha de detallar en este modelo cual va a ser la forma en que se va a examinar

⁷¹ POQUET CATALÁ, Raquel. “Procedimiento para elaborar y negociar el plan de igualdad”. *Trabajo y Derecho* núm. 54, 2019.

⁷² INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Pág 111.

⁷³ Tabla extraída de INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Pág 119.

o evaluar el Plan, y con ello exponer las herramientas o los mecanismos que se van a utilizar para esa evaluación⁷⁴.

En el modelo de aprobación del Plan lo que se hace es redactar un documento en el que se expone a las partes que conforman la Comisión, expresando las personas de que cada una de las partes consta para, tras ello, dar cuenta de los pactos a los que dichas partes han logrado llegar conforme al Plan dispuesto⁷⁵.

FASE 4. Esta fase se forma en relación a los resultados de que se derive el diagnóstico, buscando de tal forma unos objetivos acordes a general un Plan de Igualdad⁷⁶; encontrándonos en este nivel del Plan con lo concerniente a la ejecución e implantación del plan (junto al seguimiento de ello)⁷⁷, relacionándose con el desarrollo como tal y la puesta en marcha de las medidas y objetivos previstos, conformándose por una ficha de seguimiento, por un cuestionario para dicho, y de un informe del mencionado⁷⁸.

El modelo de ficha de seguimiento parte de un seguimiento de la medida concreta, exponiendo quien es la persona responsable de ella, si esa medida ha sido ya efectiva o ejecutada, o si, por el contrario, se encuentra aún en suspenso (en cuyo caso se habrá de expresar la causa por la que la medida no ha sido aun comenzada) o ya ha sido ejecutada y posteriormente finalizada⁷⁹.

El modelo de cuestionario parte de una serie de preguntas sobre el seguimiento de las medidas, siendo preguntas referentes a la congruencia, buen entendimiento y la lógica con la que los datos para el desarrollo del Plan han sido obtenidos, si se cree que el Plan ha sido adaptado conforme a todas las medidas y a todos los objetivos fijados, si el personal de la empresa se ha comprometido a la realización de una forma correcta y eficaz

⁷⁴ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 217 a 221.

⁷⁵ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12-07-2021]. Pág 122.

⁷⁶ GRAU PINEDA, Carmen. Los planes de igualdad como ¿nueva? técnica para la consecución de igualdad en las empresas. En: CUESTA LÓPEZ, Víctor; SANTANA VEGA, Dulce M. *Estado de Derecho y discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual...* ob. cit. Pág 277 y 278.

⁷⁷ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág79.

⁷⁸ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12-07-2021]. Pág 123.

⁷⁹ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 223.

de lo acordado, si el Plan ha supuesto en la empresa una mejora de la situación principal en la que se encontraba la empresa en cuestión⁸⁰...

En cuanto al modelo de informe de seguimiento (el cual ha de ir firmado por el comité y la dirección de la empresa⁸¹), hablamos de un sistema que lo que hará será controlar la buena marcha del Plan, siendo este seguimiento principal y significativo puesto que “*un plan de igualdad que no lo contemple no podrá ser entendido como plan de igualdad*”⁸²; para lograr el fin que se busca en este nivel, se dispondrá de los análisis de los resultados pertenecientes al cumplimiento de medidas, se mencionará si para la implantación del Plan se ha visto este limitado por restricciones o dificultades o si por el contrario ha sido de fácil adaptación y ejecución, se informará también de los cambios que la implantación del Plan ha supuesto en la empresa, y se finalizará con un resultado o deducción del Plan, acompañado de una serie de sugerencias de medidas a aplicar en posteriores planes para el alcance más eficaz de la igualdad; para todo ello se hace necesaria la comunicación del informe a que se debe al caso a toda la plantilla de la empresa en cuestión⁸³.

La documentación que se ha de entregar en la FASE 5 (correspondiente con la fase de evaluación del Plan), se trata de 4 modelos, los cuales tratarán de 3 cuestionarios para la comisión de seguimiento, otro para la dirección de la empresa y por último otro cuestionario que habrá de responder la plantilla de la empresa; otro documento que se habrá de entregar para esta evaluación será un informe sobre ella⁸⁴.

⁸⁰ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12-07-2021]. Pág 125.

⁸¹ FUNDACIÓN MUJERES; INSTITUTO DE LA MUJER. *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas...* ob.cit. Pág 79.

⁸² FABREGAT MONFORT, Gemma. La incidencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de negociación colectiva. En especial, en los planes de igualdad. En: ROMERO BURILLO, Ana María; RODRÍGUEZ ORGAZ, Cristina. *Trabajo, genero e igualdad. Un estudio jurídico – laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres...* ob.cit. Págs 384 a 386.

⁸³ FUNDACIÓN MUJERES; INSTITUTO DE LA MUJER. *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas...* ob.cit. Pág 78 y 79.

⁸⁴ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12-07-2021]. Pág 127.

En lo concerniente al cuestionario para la comisión, dirección y plantilla, se trata de encuestas o preguntas en las que se pregunta por el nivel de ejecución de las medidas y de los objetivos fijados, se examina también sobre el grado de complicación que haya encontrado a la hora de implantar el Plan, también se ha de estimar las medidas que hayan tenido que ser modificadas para su implantación, el plazo de tiempo en que se han visto cumplidos los requisitos del Plan, sobre si se considera que el Plan haya servido para alcanzar un mayor nivel de igualdad en la empresa o no... Se busca de esta manera la opinión de esas partes en cuanto a consideraciones que versaran sobre la estabilidad del Plan, sobre su cumplimiento, sobre el grado de mejora que se haya visto en la empresa a raíz de la ejecución, o si por el contrario no se aprecia atisbo alguno de mejora⁸⁵...

Un ejemplo de modelo de cuestionario sería el que adjunto a continuación, este lo he extraído del manual elaborado por Fundación Mujeres:

Tabla 3:

	¿En qué grado se han cumplido los objetivos definidos para cada acción?	¿Qué niveles de corrección de las desigualdades identificadas en el diagnóstico se han alcanzado?	¿Hasta qué grado se han alcanzado los resultados esperados?		
Sobre los resultados	<p>Atendiendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Las necesidades contempladas ¿Se ha alcanzado el objetivo propuesto con el Plan? ▶ Los objetivos específicos de cada acción ¿En qué medida se han cumplido los objetivos marcados para cada acción de acuerdo a los indicadores identificados en el Plan? ▶ Las actividades ¿Se han realizado todas las actividades propuestas? Si no se han realizado todas, ¿por qué? ¿Se han identificado nuevas necesidades que han requerido otras acciones? En su caso, ¿se han realizado? 				
	¿Hasta qué nivel se han desarrollado las acciones emprendidas?	¿Qué tipo de dificultades se han encontrado?	¿Qué soluciones se han tomado?	¿Se han producido cambios en las acciones y desarrollo del Plan?	¿Qué tipo de cambios?
Sobre el proceso	<p>Atendiendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Los recursos humanos ¿Se ha implicado toda la empresa en el proceso? ¿En qué grado? ¿Qué personas han participado? ▶ Los recursos materiales ¿Se han aprovechado? ¿Han sido suficientes? ¿Se han realizado modificaciones en el presupuesto? ▶ Calendarización ¿Se ha seguido la propuesta en el Plan? ¿Se ha modificado? ¿ha sido la adecuada? 				
Sobre el impacto	¿En qué estado se encuentra la empresa en relación a la igualdad tras la ejecución del Plan?	¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	¿Se han reducido los desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres?	¿Ha habido cambios en las actitudes del equipo directivo, actitudes y opiniones de la plantilla, en las prácticas de RRHH...?	¿En qué han consistido esos cambios?

86

Fuente: Fundación mujeres, Intituto de la mujer.

⁸⁵ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021]. Págs 128 a 135.

⁸⁶ Tabla extraída de: FUNDACIÓN MUJERES; INSTITUTO DE LA MUJER. *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas...* ob.cit. Pág 100.

Y para el modelo de informe de evaluación, se requiere que se facilite información sobre el nivel de realización del Plan, de resultados, de nuevas necesidades que requiera de mejoras en el siguiente Plan, situación de igualdad en la empresa en mayor o menor equilibrio... El resultado del informe ha de ser comunicada al resto de plantilla y personal⁸⁷.

CAPÍTULO III. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Al hacer referencia al contenido del Plan, cabe mencionar que no se ha de hablar de un contenido mínimo como tal, sino que se estará a los resultados que hayan surgido del análisis que se hará en el diagnóstico concreto de cada empresa para su Plan⁸⁸; tras ello, se ha de diferenciar entre las fases propias del Plan las materias que se han de emprender y otros temas del Plan, siendo las fases las relacionadas con lo expuesto en el apartado anterior sobre diagnóstico, seguimiento etc, las materias versarán de acuerdo al artículo 46.2 de la LOI sobre las medidas que se han de aplicar para alcanzar los objetivos que marca el Plan, y, también, dentro del contenido, nos encontraremos con aspectos a desarrollar, como pueden ser la duración que ha de tener el Plan, el procedimiento que se ha de seguir para la negociación...⁸⁹, por lo que el contenido del Plan serán las diversas medidas que se adopten para alcanzar los objetivos marcados por el Plan⁹⁰; encontrándonos con unos propósitos de carácter más general para las empresas como son las materias que dispone el artículo 46.2 de la LOI, es decir, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el proceso de selección, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo... el contenido del artículo redacta las medidas con carácter más general, es decir, se encuentran incluidas las medidas y las capacidades que se tendrán de una forma ínfima⁹¹, puesto que también hay fines que se centran más en una

⁸⁷ FUNDACIÓN MUJERES; INSTITUTO DE LA MUJER. *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas...* ob.cit. Pág 79.

⁸⁸ ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica...* ob.cit. Pág 87 y 88.

⁸⁹ FABREGAT MONFORT, Gemma. La incidencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de negociación colectiva. En especial, en los planes de igualdad. En: ROMERO BURILLO, Ana María; RODRÍGUEZ ORGAZ, Cristina. *Trabajo, genero e igualdad. Un estudio jurídico – laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres...* ob.cit. Pág 382 a 387.

⁹⁰ MENDOZA NAVAS, Natividad. *La formación en los planes de igualdad de las empresas con distintivo de igualdad...* ob.cit. Pág 31.

⁹¹ GRAU PINEDA, Carmen. Los planes de igualdad como ¿nueva? técnica para la consecución de igualdad en las empresas. En: CUESTA LÓPEZ, Víctor; SANTANA VEGA, Dulce M. *Estado de Derecho y discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual...* ob.cit. Pág 280.

materia, tal y como es el caso de la formación, en el que las medidas que se aplicarían, entre otras, sería “*la participación de las mujeres en las acciones de formación*”, “*la formación en igualdad*”, y “*el reciclaje para personas que hayan dejado de trabajar un tiempo debido a responsabilidades familiares*”⁹²,

Siendo para ello necesario la adopción de políticas empresariales en los que se habrá de incidir en la igualdad que se busca, localizando sistemas de retribución iguales para mujeres y hombres, teniendo una comunicación no sexista, proporcionando una serie de condiciones laborales en las que se garantice la igualdad de formación y de oportunidades⁹³.

Al hablar de que el contenido está compuesto por una serie de medidas encaminadas a la consecución del Plan, cabe mencionar que estas medidas están compuestas por los objetivos que se marcan en el propio Plan, “*siendo a su vez, las medidas de desarrollo de los objetivos para los que será necesario*”⁹⁴: que las medidas sean rectificadoras de los desequilibrios en la empresa (es decir, que antes de implantar en el Plan medidas encaminadas a la acción positiva, se han de haber subsanado los desequilibrios que hubiere⁹⁵) y que esas mismas sean acordes al principio de igualdad⁹⁶, por lo que dentro de ello, de las medidas que se aplican de forma más asidua, son, entre otras, el hecho de valorar las capacidades de trabajo que tiene la persona en cuestión para el trabajo a que vaya a ser destinada la persona, puesto que de esta manera se tiene en cuenta el nivel de valía que tiene el trabajador, y si es o no acorde conforme a sus características al trabajo correspondiente, siendo esto una medida que lo que busca es que el acceso al trabajo sea más imparcial y neutral, sin tener que tener en cuenta para ello el género de la persona⁹⁷.

⁹² MENDOZA NAVAS, Natividad. *La formación en los planes de igualdad de las empresas con distintivo de igualdad...* ob.cit. Págs 37 ,61 y 78.

⁹³ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. CorresponsabilizaRSE en igualdad. La integración de la igualdad de oportunidades en la Responsabilidad Social. Primera edición. Valladolid: Junta de Castilla y León, 2013. Pág. 14.

⁹⁴ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 71.

⁹⁵ PÉREZ DEL RÍO, TERESA. La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 2007, nº 2, págs 272 y 273.

⁹⁶ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 71.

⁹⁷ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. La igualdad por razón de género en los planes de igualdad. En: RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; MARTÍNEZ BARROSO, María de los reyes; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva...* ob.cit. Págs 118 y 119.

Con la elaboración y la consiguiente adopción de las medidas del Plan de Igualdad se llega a alcanzar una serie de beneficios para la empresa, ya que de cara al exterior, la publicidad de una empresa en la que se trabaja bajo un ambiente de no discriminación y de igualdad de trato, será objeto de mayor reputación para la empresa, esta mejora de la imagen exterior también se encontrará en el ambiente interno de la empresa, ya que los trabajadores estarán en un ambiente de trabajo no perjudicial ni para unos ni para otros; también se optimizan los recursos humanos, puesto que se aprovecha al personal al margen de los prejuicios que se tengan sobre razones de género, trabajando así en mejor sintonía con la empresa, tanto hombres, como mujeres; para lograr esto, las medidas propiamente dichas habrán de encontrarse organizada para suplir las carencias que se encuentren en el diagnóstico que se hace en la empresa⁹⁸,

En el Plan se deben incluir medidas concretas en todos aquellos ámbitos temáticos del trabajo en que resulte necesario intervenir a fin de garantizar la igualdad efectiva y dar a conocer y promover el ejercicio de la corresponsabilidad y conciliación a toda la plantilla, accionando un proyecto con diversas medidas a tener en cuenta por la empresa a la hora de dirigir dicha empresa, de la participación de trabajadoras en la formación profesional...

Es esencial para el caso que las medidas sean eficientes a la hora de resolver una tarea, ya que esta puede influir en la creciente desigualdad en la empresa, siendo clave para ello la determinación de unos indicadores que muestren que estas medidas siguen el procedimiento marcado, y para ello, en el propio Plan se desarrollará, entre otras cosas, la forma en que las medidas han de ser adoptadas, la persona que ha de ser responsable, los indicadores de seguimiento y resultado de las medidas, etc⁹⁹.

Las medidas que se adopten habrán de ser encaminadas a la incentivación de una situación mejor en la empresa, debiendo tratarse de medidas “*reales, concretas y medibles y tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato*”¹⁰⁰, que serán, a su vez, las

⁹⁸ SERRANO GARCÍA, Juana María. Igualdad entre mujeres y hombres. En: ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Primera edición. Madrid: Grupo editorial Cinca S.A, 2008. Pág 218.

⁹⁹ INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12-07-2021]. Pág 46.

¹⁰⁰ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 71.

adecuadas para cada empresa de que se trate, desarrollando y aplicando el Plan pudiendo de esta manera incluir un abanico inmenso de medidas¹⁰¹.

Se podría pensar que la implantación de medidas conllevaría para el empresario una serie de gastos adicionales para obtener mayores medios para lograr la igualdad, pero cabe mencionar que, con carácter general, no conlleva gasto alguno, puesto que normalmente las medidas están encaminadas a un cambio de pautas o conductas en la empresa¹⁰², y en mayor grado, entre sus políticas de empresa. Finalmente, una vez enabladas las medidas, se habrá de integrar en este apartado el procedimiento por el que se impondrá el seguimiento y la evaluación ya definidos en capítulos anteriores, para obtener un Plan veraz conforme a sus objetivos y medidas¹⁰³.

Dentro de las medidas generales que se instauran en las empresas nos encontramos con los siguientes referentes a:

- Acceso al empleo: selección y contratación.

Esto conlleva que la forma de acceso y elección de los trabajadores para el trabajo, habrá de ser lograda a través de unos procedimientos que respeten la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta para ello procesos de selección incentivados solamente por motivos objetivos, no siendo relevantes por ello temas relacionados con el género de la persona, ni con su sexualidad, ni con su raza, ni con ningún tipo de característica que pueda ser de carácter discriminatorio¹⁰⁴; por ello con la contratación la empresa se habrá de involucrar con el principio de igualdad y de no discriminación, disponiendo las medidas que se van a tomar en consideración para la empresa¹⁰⁵.

¹⁰¹ NIETO ROJAS, Patricia. Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa. En: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo...* ob.cit. Págs 134 y 135.

¹⁰² SERRANO GARCÍA, Juana María. Igualdad entre mujeres y hombres. En: ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar...* ob.cit. Pág 220.

¹⁰³ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Ley de igualdad y contrato de trabajo: modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social, infracciones y sanciones, prevención de riesgos y procedimiento laboral...* ob.cit. Págs 153 y 154.

¹⁰⁴ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. La igualdad por razón de género en los planes de igualdad. En: RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; MARTÍNEZ BARROSO, María de los reyes; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva...* ob.cit. Págs 117 y 118.

¹⁰⁵ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Pág 93.

- Formación y promoción.

Una engloba a la otra, puesto que para que haya una buena promoción empresarial de la trabajadora, habrá de tener con carácter previo una buena formación, por lo que una de las medidas con carácter más significativo la encontramos cuando las empresas conceden esas áreas de formación al mismo nivel a hombres y a mujeres, sin limitarla por el mero hecho de ser mujeres¹⁰⁶, no favoreciendo en sus procesos de promoción a unos u otros trabajadores por cuestiones no laborales, sino que se premiará conforme a capacidades y méritos propios de la persona¹⁰⁷.

- Igualdad retributiva.

Se trata de evitar que haya diferencias en la remuneración de hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo, están igual de capacitadas, y tienen las mismas competencias, puesto que, en caso contrario, nos encontraríamos ante una situación clara de discriminación por razón de sexo¹⁰⁸.

Esta igualdad retributiva ya se busca en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, referente a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo; esta, en su artículo 21 apartado 4, dispone que los empresarios habrán de informar sobre la situación en la empresa, exponiendo los salarios relativos a sus trabajadores, dentro de estos habrán de diferenciar los salarios de mujeres y de hombres (para observar si hay o no alguna diferencia discriminatoria), buscando evitar una posible brecha salarial.

- Conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

Se encuentra regulada en el artículo 44.1 de la LOI; las medias que habitualmente se alcanzan sobre el tema en la empresa radican en promover o permitir que las personas con “cargas familiares”, tengan un mayor privilegio en las jornadas reducidas o a tiempo

¹⁰⁶ SERRANO GARCÍA, Juana María. Igualdad entre mujeres y hombres. En: ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar...* ob.cit. Pág 230.

¹⁰⁷ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. La igualdad por razón de género en los planes de igualdad. En: RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; MARTÍNEZ BARROSO, María de los reyes; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva...* ob.cit. Págs 122 y 123.

¹⁰⁸ IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad...* ob.cit. Págs 98 y 99.

parcial¹⁰⁹, es decir, las medidas se suelen centrar en flexibilización horaria, de tiempo laboral...

Todo ello en la teoría, puesto que las cifras normalmente destacan situaciones en que estas medidas no alcanzan el objetivo prefijado; un ejemplo lo encontramos en la comparativa de mujeres con hijos de menos de 15 años, y mujeres que no tienen ningún hijo, siendo el porcentaje de trabajo de estas últimas mucho mayor. Dicho lo cual, también hay que exponer que más del 90% de las solicitudes de permisos de maternidad y paternidad en las empresas es disfrutado por mujeres, frente al muy limitado porcentaje de disfrute de los hombres¹¹⁰, bajo mi punto de vista esto es algo que las empresas usan para limitar el acceso al empleo de mujeres, puesto que estas son las que de manera más habitual usan esos permisos.

- Prevención tanto del acoso sexual como del acoso por razón de género.

Esta medida se encuentra principalmente regulada en el artículo 46.2 de la LOI, pero de forma específica lo encontramos en el artículo 48 de la misma ley, disponiendo que las empresas habrán de fomentar un ambiente que limite o elimine el acoso tanto sexual como por razón de sexo, instaurando procedimientos de prevención de esas situaciones, y dándole ayuda en los procedimientos que deriven de una situación de acoso en la empresa.

Para prevenir estas situaciones, la empresa podrá adoptar un protocolo que luche contra ello, y este habrá de ser elaborado por los representantes de los trabajadores y por el empresario o empresarios, que son quienes “*deben llegar a un acuerdo sobre las fases y contenido del protocolo que más se adapte a las características del ámbito laboral*”¹¹¹.

- Perspectiva de género, lenguaje no sexista.

Para alcanzar una situación en la empresa en la que esto se dé, se habrán de incluir una serie de cuestiones, siendo, por ejemplo, la evaluación del lenguaje que se usa en la empresa, observar que ninguna explicación del puesto de trabajo o del nombre de órgano

¹⁰⁹ OLMO GASCÓN, Ana Marta. El contenido de los planes de igualdad: Guías y directrices prácticas. *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. 2013, Núm. 32 Pág. 37-58. Pág 48.

¹¹⁰ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Soledad; BAJO GARCÍA, Irene. Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*. 2006, Núm. 8 Pág. 131-142. Pág 136.

¹¹¹ OLMO GASCÓN, Ana Marta. El contenido de los planes de igualdad: Guías y directrices prácticas... ob.cit. Pág. 37-58. Pág 57.

pueda denotar un carácter sexista, suprimir preguntas cargadas de connotaciones sexistas en las entrevistas de trabajo (observamos un claro ejemplo en la cuestión que se plantea a las mujeres sobre si contemplan la opción de tener hijos)¹¹²...

Todo lo anteriormente citado se englobaría dentro de las denominadas “acciones positivas”, pero un Plan no solo debe buscar la corrección de las desigualdades, también ha de contener acciones encaminadas a la prevención de acoso sexual, discriminación por orientación sexual, por razones de raza, etc.

Como medidas preventivas nos encontramos con aspectos relativos al lenguaje que se usa en la empresa, debiendo usarlo de una forma que no emplee connotaciones sexistas, también para concienciar a la empresa en tener un ambiente de igualdad se utilizan iniciativas que lo que buscan es informar a los trabajadores mediante panfletos, seminarios y relevantes¹¹³; y también se deberían de incluir medidas referentes a la información a la plantilla y resto de empresa de los procedimientos que se habrán de realizar para proceder a la denuncia de determinados comportamientos que atenten contra el fin último que busca el Plan, es decir, la igualdad de trato¹¹⁴.

Por lo que, de forma resumida, contaríamos con varios tipos de medidas, unas, las más generales, que serían las que están encaminadas a la ejecución de la igualdad propiamente dicha, y por otro lado tendríamos las que buscan la prevención y la corrección de los desequilibrios sobre la igualdad en que esté incurso la empresa; pero también tendríamos, de una forma más específica y concisa las medidas que están orientadas a paliar el acoso por razón de sexo, y el acoso sexual. Las primeras, a modo ejemplificativo ya las expuse en el apartado anterior (cursos, panfletos...), pero las segundas, en mi opinión, marcan un punto primordial en el Plan, puesto que son las que, una vez observadas las desigualdades que tiene la empresa, minimizan estos desequilibrios, y actúan subsanando esas diferencias. Y dentro de estas medidas de prevención, nos encontramos con un tipo específico, que serán las acciones encaminadas

¹¹² SERRANO GARCÍA, Juana María. La nueva regulación de los planes de igualdad. En: NIETO ROJAS, Patricia. *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*. Madrid: Dykinson, 2021. Pág 65.

¹¹³ SERRANO GARCÍA, Juana María. Igualdad entre mujeres y hombres. En: ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar...* ob.cit. Pág 224.

¹¹⁴ NIETO ROJAS, Patricia. Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa. En: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo...* ob.cit. Pág 140.

a combatir el acoso tanto por género como sexual que pueda haber en la empresa. Estas últimas se encuentran reguladas en la LOI, en su artículo 48, disponiendo que las empresas habrán de incentivar que se actúe eludiendo esas situaciones, y ayudando a las personas que hayan podido sufrir alguna de estas acciones; todo ello habrá de ser convenido por los representantes de los trabajadores, pudiendo, de otra manera, diseñar un Plan concreto y determinado sobre el tema en cuestión¹¹⁵.

Todo lo expuesto habrá de ser cuantificado, puesto que si en el Plan solo se menciona que hay discriminación en la empresa, que a la mujer se la trata de una manera sexista, o que la mujer tenga una menor incidencia en la empresa, y que esta se vea de forma notoria, pues ello habrá de ser expuesto; explicado de otra manera, no se puede solo exponer que en el ámbito laboral de la empresa el número de mujeres contratadas en ese año ha de ser mayor conforme a los resultados del diagnóstico, sino que, conforme a lo que surja de ello, se ha de disponer que en el periodo de vigencia del Plan se han de contratar a un número específico de mujeres, etc¹¹⁶.

El Plan de Igualdad de “ETRALUX” toma como medidas generales la implantación en la empresa de un lenguaje no sexista ni cargado de estereotipos a la hora de otorgar el acceso a dicha empresa a sus trabajadores, cumpliendo en este acceso al trabajo con el principio más importante que se ha de tener en un Plan de Igualdad, es decir, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y otra de las medidas que instaura es la de que el acceso al empleo solo se basará en el análisis de la formación de la persona en cuestión de una forma objetiva, sin tener en mayor constancia el sexo de la persona, aplicar protocolos ante situaciones de abuso en la empresa por razón de sexo y/o de índole sexual¹¹⁷, mientras que en el Plan de la empresa Bofrost se instauran unas medidas más determinadas; en esta empresa se muestra en una tabla los objetivos que se pretenden, las medidas que se habrán de usar para alcanzarlos, los responsables y los plazos en que se ha de cumplir.

¹¹⁵ MATORRAS DÍAZ – CANEJA, Ana; NIETO ROJAS, Patricia. Medidas y planes de igualdad en las empresas. En: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; MERCADER UGUINA, Jesús R. *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Primera edición. Valladolid: Lex noca S.A, 2007. Págs 92 a 99.

¹¹⁶ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Ley de igualdad y contrato de trabajo: modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social, infracciones y sanciones, prevención de riesgos y procedimiento laboral...* ob.cit. Pág 153.

¹¹⁷ Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Etralux, SA. BOE núm. 85 de 9 de abril de 2019. [en línea] [<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-5310>] [05 – 08 – 2021].

Un ejemplo de las medidas de lo mencionado sobre la empresa Bofrost nos lo encontraríamos en el hecho de la examinación que hacen de forma anual a sus anuncios de trabajo, constatando que en ellos no se encuentra ápice alguno de lenguaje sexista ni que induzca a la exclusión de uno u otro géneros, y una de las medidas que a mí me ha resultado con mayor interés es el hecho de la elaboración de unas listas o inventarios en los que se dispone el puesto de trabajo que se oferta, la funciones que se habrán de ejercer en ella y los requisitos mínimos (todos ellos habrán de tener un carácter objetivo), exponiendo las capacidades que serán necesarias para el buen desarrollo del trabajo, contribuyendo de esta manera a que la información que se da sea comunicativa para las personas que optan a esa vacante, siendo este catálogo revisado desde un punto de vista de la perspectiva de género, y utilizando el principio de igualdad y de oportunidades en el trabajo¹¹⁸.

Con todo lo anterior se quiere mostrar un resumen de las medidas más habituales que se usan en las empresas para el alcance de los objetivos fijados en el Plan, pero, dicho lo cual, cada comisión negociadora acuerda unos planes u otros, de acuerdo a las necesidades que la empresa tenga.

CAPÍTULO IV. PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN.

1. Breve análisis de la situación en Castilla y León.

Conforme al último trimestre de 2021 que figura actualizado en la página del Instituto Nacional de Estadística, hay una tasa de paro femenina en Castilla y León¹¹⁹ del 15,24%, mientras en hombres se encuentra en un 10,35%, observando así que la tasa de paro femenina es mayor que la de hombres, pero también se ha de hacer constar que cada vez esta diferencia es menor. En lo concerniente a la tasa de actividad femenina de las provincias de Zamora y de León (para así concretar mejor en dos ejemplos de provincias), en Zamora, sería el 45,49%, y en León del 44,94%¹²⁰.

¹¹⁸ Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Bofrost*, SAU. núm. 76, de 29 de marzo de 2019. [en línea] [<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-4633>] [05 – 08 – 2021].

¹¹⁹ Castilla y León, en adelante CyL.

¹²⁰ Información extraída del INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Y tasas de actividad, paro y empleo por provincia* y *sexo*. [en línea]

Con ello lo que se observa es que aún con el creciente auge que está teniendo la igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación, la posición de la mujer en el trabajo sigue siendo mucho menor que la de los hombres. Con esto no se quiere decir que sea inferior por causas discriminatorias, pero para poder evitar que surjan problemas conforme a desigualdades laborales por razón de género, se hace muy importante la implantación del Plan de Igualdad.

Para ver la situación concreta de CyL se habrán de analizar varios Planes de las empresas que tenga la comunidad autónoma en cuestión, pero cabe mencionar, que antes de la implantación de la LOI, CyL había elaborado e instaurado la Ley 1/2003, de 3 de marzo, que lo que hace es buscar la igualdad de oportunidades en CyL.

En 2011 en CyL, antes de la modificación de la LOI por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, cuando se disponía que el número mínimo de trabajadores se encontraba en 250, los porcentajes que se deducen de la implantación del Plan que tiene cada provincia es Valladolid un 33%, “seguida de Burgos con un 19%, Salamanca con 16%, León con 12%, Soria con 5,5 %, Palencia 4, 1%, Ávila 4,1%, Segovia 4,1% y Zamora con un 0% de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores¹²¹”; cabe decir que ello puede ser debido al elevado número de trabajadores mínimo que se exige, puesto que, si se tratase de un número inferior (50 como es el caso actual), habría una cifra mayor de empresas que implantarían el Plan.

En el año 2013, se aprueba por la Junta de Castilla y León un acuerdo en el que se dispone el Plan de Igualdad de oportunidades del año 2013 a 2018, que a día de hoy sigue vigente, en el cual se busca promover así la igualdad de oportunidades, y que esta sea realmente aplicada y efectiva; para lograr dicha igualdad, expone una serie de medidas, tales como el fomento de la iniciativa de la actividad laboral femenina, promover la contratación de mujeres en las áreas de la empresa en que se encuentren en mayor desequilibrio, establecer un código de buenas conductas, impulsar las políticas de empresa en materia de igualdad, “*difundir experiencias innovadoras especialmente en sectores con potencial de empleo gestionados por mujeres en el ámbito rural*”,

[\[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595\]](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595) [03 – 08 – 2021].

¹²¹ PONCE OLMEDO, Fernanda Gabriela. Situación de los planes de igualdad en Castilla y León. La responsabilidad social de las empresas y el papel de la negociación colectiva. En: VÁZQUEZ BERMÚDEZ, Isabel. *Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género, [libro de actas]. Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla, 21 y 22 de junio de 2012.* Sevilla: Edición Digital @tres, S.L.L, 2012. Pág 1560.

sensibilización tanto de empresarios como trabajadores en lo referente a lenguaje sexista y estereotipos de género¹²²...

Para la Comunidad, la Junta de CyL ha instaurado un programa llamado “ioEMPRESAS”, buscando la Junta con esto que sirva de ayuda para las empresas que van a adoptar el Plan de Igualdad, confiriéndoles asesoramiento, formación en materia de igualdad, información general y sobre ayudas y subvenciones, los modelos de documentos que han de entregar, y medios que sean necesarios para la elaboración del Plan, y la consiguiente implantación de objetivos y medidas¹²³.

Otra de las innovaciones con las que cuenta Castilla y León es el “Programa Empleo Mujer Castilla y León”¹²⁴, el cual lo que busca es la inclusión en el ámbito laboral de las mujeres “*con dificultades de acceso al mercado laboral, de todas las provincias de Castilla y León y municipios de cuencas mineras*”¹²⁵, para ello, el PEMCYL lo que hará será formar a las mujeres que quieran participar en el programa para fortalecer y aumentar las capacidades y cualidades referentes al ámbito laboral, ayudándoles en la búsqueda de empleo... De esta manera se benefician de unas mejores opciones a conseguir un empleo, a la par que la empresa que contrata a estas trabajadoras obtendrá un personal cualificado y con formación segura.

En CyL también contamos con el distintivo denominado “Óptima Castilla y León”; este distintivo, que se conseguirá una vez se demuestre que la empresa en cuestión está al orden del día en sus políticas de empresa todo ello conforme al principio de igualdad y de no discriminación, trabajando para ello en busca de que la empresa que decida optar por implantarlo en sus políticas empresariales, estarán colaborando con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, buscando con ello medidas que buscan alcanzar esa igualdad en la empresa¹²⁶; entre las medidas que se destacan de este

¹²² JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013 – 2018)*. [en línea] [<https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100Detalle/1246988964069/1246988964069/1284287647796/Redaccion>] [03 – 08 – 2021]. Págs 83 a 85.

¹²³ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *ioEMPRESAS igualdad de oportunidades en la empresa de Castilla y León*. [en línea] [<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/ioempresas-igualdad-opportunidades-empresa.html>] [03 – 08 – 2021].

¹²⁴ Programa Empleo Mujer Castilla y León, en adelante PEMCYL.

¹²⁵ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *PEMCYL – Programa Empleo Mujer Castilla y León*. (2020). [en línea] [<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/pemcyl-programa-empleo-mujer.html>] [10 – 08 – 2021].

¹²⁶ JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Distintivo Óptima*. [en línea] [<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/distintivo-optima.html>] [10 – 08 – 2021].

distintivo nos encontramos la supresión o limitación de la posible brecha salarial en la plantilla, la implantación de protocolos de acoso sexual o por razón de sexo de una manera preventiva, la formación al trabajo equitativa para uno y otro sexo...

2. Ejemplos de medidas concretas

Una de las empresas más importantes en Castilla y León es “Gullón”, una compañía que cuenta con un gran número de empleados, y que a su vez consta con un Plan de Igualdad, divulgado este mismo año 2021; este Plan marca como principales objetivos el acceso al empleo de acuerdo al principio de igualdad y de no discriminación, que la selección para el acceso a esa empresa será conforme al principio ya mencionado, protocolos de prevención de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo... Se buscan de esta manera unas políticas de empresa que respeten el equilibrio entre sexos¹²⁷.

Por otro lado, nos encontramos con otra empresa palentina, Grupo Siro, el cual, en el término concerniente al año 2019 de dicha empresa, comprometiéndose la empresa, para aplicar en sus políticas empresariales, con la igualdad y con el principio de la no discriminación. Esta empresa tiene varias plantas y oficinas comerciales en el resto de España, y de acuerdo con la LOI y resto de leyes vigentes, una vez que se alcance a partir del 07/03/2020 y hasta el 06/03/2021 un número de empleados de entre 151 a 250 trabajadores, hasta llegar al 07/03/2022, cuando será obligatorio para empresas de entre 50 y 100 personas en su plantilla; como en el Plan que expongo se trata del año 2019, es de obligada elaboración el Plan para aquellas empresas con más de 250 empleados, y la empresa Siro cuenta con un Plan de Igualdad en todas sus oficinas, salvo una, la cual se encuentra en Antequera, y “*ha salido del Grupo en el mes de mayo de 2020*”, por lo que en el resto de plantas en los distintos territorios de España, que sean pertenecientes al Grupo Siro, se encuentran comprometidos con la igualdad de oportunidades, utilizando como medidas y objetivos principales, cursos informativos y orientativos a la formación en el trabajo, también buscan que sus salarios vayan en base al trabajo y no teniendo en cuenta el género la raza o cualquier característica que pudiere resultar discriminatoria para una persona, e implantando un protocolo de conductas o prácticas que no se van a

¹²⁷ GALLETAS GULLÓN. *Galletas Gullón presenta su Plan de igualdad y diversidad*. [en línea] [<https://gullon.es/galletas-gullon-presenta-su-plan-de-igualdad-y-diversidad/>] [10 – 08 – 2021].

aceptar en la empresa (actualizando sus mecanismos de prevención y cambio en conductas de índole discriminatorio)¹²⁸.

La Comisión Negociadora de la empresa Renault (con sede en Valladolid y en Palencia) ha llegado a un acuerdo, en el cual se impone que este estará vigente hasta el año 2024, disponiendo que el Plan de Igualdad anterior (realizado en el año 2010) habría de ser restablecido o modificado conforme a lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo, y como medida importante, este Plan constará con una cláusula en la que se dispone que la contratación a mujeres para la empresa habrá de ser incrementada para lograr los objetivos fijados en el Plan¹²⁹.

Me parece interesante comparar las medidas y los objetivos fijados en los Planes de las empresas privadas de CyL con las del Sector Público, y para ello me voy a servir, de entre otros, del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zamora, y también el Plan vigente en la Universidad de León.

El III Plan del Ayuntamiento de Zamora, comprometiéndose, entre otras medidas, con la aplicación de la perspectiva de género y con supresión de las desigualdades existentes motivadas por razones de género, adoptan también un modo de sensibilización referente a la prevención de esas desigualdades que a simple vista no observamos (puesto que pasan desapercibidos al considerarlos comportamientos normales, cuando no lo son); implantan medidas de acción positiva, encaminadas a la eliminación de los impedimentos que limiten la igualdad de oportunidades... Con todo ello, los objetivos que se busca por el Ayuntamiento es incentivar a los órganos públicos a implantar protocolos de prevención y eliminación, a que haya más información referente a igualdad de oportunidades y de género, a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo...¹³⁰

¹²⁸ GRUPO SIRO CORPORATIVO S.A Y SOCIEDADES DEPENDIENTES. *Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado de Grupo Siro corporativo, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio 2019*. [en línea] [<https://www.cerealtosirofoods.com/wp-content/uploads/2021/04/Grupo-Siro-Corporativo-Consolidado-EINF-2019.pdf>] [16 – 08 – 2021]. Pág 42.

¹²⁹ RENAULT ESPAÑA. *Comisión negociadora del convenio colectivo de Renault España*. [en línea] [<https://castillayleon.ccoo.es/bfd91866b5667645ab78e3b2a5dd86e3000054.pdf>] [16 – 08 – 2021]. Págs 8 y 9.

¹³⁰ AYUNTAMIENTO DE ZAMORA. *III Plan Municipal de Igualdad. Ayuntamiento de Zamora*. [en línea] [<http://www.zamora.es/img/cargadas/III%20PLAN%20MUNICIPAL%20DE%20IGUALDAD%20Aprobado%20en%20pleno%2030%20abril%20de%202019.pdf>] [18 – 08 – 2021]. Págs 22 a 24.

En el Plan de la Universidad de León se da una ficha referente al informe de diagnóstico, y se informa de las características generales de la entidad, analizándose posteriormente tanto la incidencia de mujeres y hombres dentro del profesorado, como en los estudiantes y en el resto de la plantilla de esta unidad académica. Una vez analizados todos los campos, procede a exponer una serie de mejoras, entre las que destacan “*desterrar por completo los últimos vestigios de comportamientos machistas o sexistas que pudieran pervivir, tratando de concienciar y sensibilizar sobre la situación de igualdad plena y corresponsabilidad familiar y profesional*”¹³¹, también se tomará en consideración el aumento en la formación en temas referentes a la igualdad (pudiendo exponerse ello mediante clases o asignaturas, e incluso en proyectos de investigación sobre el tema).. buscando, con todo ello, el alcance de unos objetivos concretos (tanto a largo como a corto plazo); se insta a la implantación de medidas que armonicen la vida personal del trabajador con el trabajo en cuestión, y cumplir con lo dispuesto en la LOI y las consiguientes leyes vigentes referentes a igualdad de oportunidades¹³².

En comparación, estos dos últimos tienen un contenido más detallado conforme a la evaluación del Plan, de su seguimiento, y los objetivos y las medidas no están tan acotados como en los Planes de Igualdad de empresas privadas, a la par que el porcentaje de desequilibrio entre mujeres y hombres trabajando es mayor en empresas privadas que en empresas del Sector Público.

CAPÍTULO V. EMPRESAS CON EL DISTINTIVO DE IGUALDAD.

El distintivo igualdad de empresa¹³³, “*es una iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad para potenciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral*”¹³⁴. El

¹³¹ UNIVERSIDAD DE LEÓN. *Plan de Igualdad de la Universidad de León*. [en línea] [<https://servicios.unileon.es/area-de-accesibilidad-y-apoyo-social/files/2015/03/PLAN-IGUALDAD-ULE.pdf>] [18 – 08 – 2021]. Pág 27.

¹³² UNIVERSIDAD DE LEÓN. *Plan de Igualdad de la Universidad de León*. [en línea] [<https://servicios.unileon.es/area-de-accesibilidad-y-apoyo-social/files/2015/03/PLAN-IGUALDAD-ULE.pdf>] [18 – 08 – 2021]. Págs 27 a 34.

¹³³ Distintivo de igualdad en la empresa, en adelante DIE.

¹³⁴ INSTITUTO DE LASE MUJERES Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. *Guía de buenas prácticas “medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*. [en línea] [21 – 07 – 2021]

distintivo de igualdad en la empresa se encuentra regulado en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007; lo otorga el Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad, y con la concesión de este distintivo a la empresa lo que surge es que se observa que se están dando en ella unas medidas óptimas para el desarrollo de las políticas convenientes para obtener el Plan de Igualdad.

Actualmente muchas empresas tienen este distintivo de igualdad, pero ello no quiere decir que se trate de empresas del mismo sector o semejante, ya que son empresas de todo tipo de ámbitos, sectores, comunidades, tamaños, etc; este se ha de solicitar, y la solicitud está reservada al cumplimiento de una serie de requisitos regulados en el RD 1615/2009 de 26 de octubre; este, en su artículo 4 establece que cualquier empresa que se encuentre en territorio español podrá solicitar la concesión del DIE al Ministerio siempre que esté inscrita en la Seguridad Social, se ha de encontrar al corriente en sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social; no haber sido sancionada por infracción grave o muy grave en lo concerniente a términos de igualdad de oportunidades y de no discriminación en los 3 años anteriores a la solicitud; ha de haber comenzado la instauración de un Plan de Igualdad en esa empresa; y por último, la empresa que solicite el distintivo tiene que tener en su poder un compromiso a los efectos de la igualdad de oportunidades entre sexos en el ámbito laboral, ya sea en lo con relativo con la organización del trabajo, con las condiciones que se den en el trabajo o con el propio funcionamiento interno¹³⁵.

En sí mismo el distintivo de igualdad en las empresas será concedido a las que cumplan las medidas de igualdad fijadas, cumpliendo con el consiguiente igual trato a las personas pertenecientes a dicha empresa, siendo el DIE una especie de forma de publicitar o de promover la aplicación de un Plan de Igualdad¹³⁶.

El DIE se encuentra regulado en el artículo 50 de la ley 3/2007, y en el artículo 4 del RD 1615/2009; en ellos lo que se establece es el objetivo con el que se concede el DIE, y los requisitos que se han de cumplir para dicha concesión¹³⁷. En sí, el artículo 50

[https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf]. Pág. 4.

¹³⁵ Vid: Artículo 4 del RD 1615/2009. Boletín oficial del Estado.

¹³⁶ MATORRAS DÍAZ – CANEJA, Ana; NIETO ROJAS, Patricia. Medidas y planes de igualdad en las empresas. En: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; MERCADER UGUINA, Jesús R. *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa...* ob.cit. Pág 123.

¹³⁷ MENDOZA NAVAS, Natividad. *La formación en los planes de igualdad de las empresas con distintivo de igualdad...* ob.cit. Págs 7,8 y 9.

lo que hace es establecer la forma en la que el Ministerio de Trabajo y de Asuntos sociales va a conceder el DIE a las empresas que se cumpla y se acentúe lo expuesto en el Plan de Igualdad de que cada empresa conste.

Además de todo ello, el DIE podría considerarse uno de los medios con que, si la empresa consta, será valorado de forma positiva a la hora de la atribución de subvenciones encaminadas al equilibrio de la situación de desigualdades que haya en la empresa (dicho lo cual, cabe mencionar que ello consta de manera en el artículo 35 de la LOI, no exponiéndose de forma clara y concisa que se habla del DIE, pero, deduciéndose de ello)¹³⁸.

Para que el DIE le sea concedido a la empresa, esta ha de constar con un Plan de Igualdad que haya alcanzado los objetivos fijados de igualdad, pudiendo, de esta manera, solicitar el distintivo. Este DIE será publicado por el Ministerio de igualdad en el Boletín oficial del Estado¹³⁹, y serán preceptores de la solicitud quienes cumplan los requisitos establecidos en el artículo 4 del RD 1615, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "igualdad en la empresa". Las solicitudes a dicha convocatoria tendrán que llevar adjuntado a ella los pertinentes documentos, tales como: texto en que conste el Plan de Igualdad, el balance sobre las medidas implantadas, la responsabilidad social de la empresa¹⁴⁰... Es decir, serán preceptivos aquellos documentos que esclarezcan cual ha sido el alcance de esas políticas de igualdad que fueron implantadas; tras ello, la comisión evaluadora del Ministerio de Igualdad verificará la documentación aportada, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 10 del presente RD, en el que se disponen los criterios para esa buena valoración, y una vez evaluado, la Comisión llevará a trámite la propuesta de resolución ante la/el Ministra/o de igualdad, siendo quien dictará o no resolución sobre la solicitud para la concesión del DIE (con una vigencia de 3 años, que podrán ser prorrogables por otros 3 años, y todo ello conforme a

¹³⁸ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Ley de igualdad y contrato de trabajo: modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social, infracciones y sanciones, prevención de riesgos y procedimiento laboral...* ob.cit. Pág 175.

¹³⁹ Boletín oficial del Estado, en adelante BOE

¹⁴⁰ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Ley de igualdad y contrato de trabajo: modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social, infracciones y sanciones, prevención de riesgos y procedimiento laboral...* ob.cit. Pág 175.

los mismos requisitos y formas dispuestos para la primera vigencia o para el primer plazo estipulado¹⁴¹). Esto será publicado en el BOE¹⁴².

La concesión del DIE otorga capacidades, pudiendo la empresa hacer un uso publicitario del DIE, para los efectos de la obtención de ayudas públicas, y también cabe mencionar que la otorgación de este distintivo no limitará la apreciación de la empresa de otros tipos de ayudas de la Administración Pública, puesto que estas serán compatibles con el DIE.

Hay un procedimiento de control para la observancia de que se cumple con lo dispuesto en el Plan de Igualdad que hayan sido las concedentes de dicho DIE, y habrá de constar en documento que demuestre su fiabilidad, y con ello se adjuntará una insignia o placa que lo que hará será acreditar ese distintivo del que hemos hablado¹⁴³.

Como dato sobre el DIE a nivel autonómico, en Castilla y León, en el artículo 14.6 de la ley 1/2003 se regula el distintivo que servirá para promover las medidas de acción positiva encaminadas a la igualdad de oportunidades en las empresas¹⁴⁴.

Como ejemplo, expondré la descripción del distintivo de igualdad concedido a la empresa “Renault España S.A”, la cual marca como finalidad general del Plan la búsqueda de una igualdad eficiente, para lo cual se ayudará de las medidas referentes al acceso equitativo de ambos géneros a la empresa, también se apoya en la conciliación de medidas referentes a la vida familiar del trabajador, y a la inclusión o introducción de una forma más tangible de la mujer en la empresa, y en especial, dándole un lugar especial a las víctimas de violencia de género, adoptando para todo lo anterior medidas de seguridad y previsión, y la consiguiente supresión del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo; como dato destacable, mencionar que cuenta con el distintivo “Óptima Castilla y León”.

CONCLUSIONES.

Del trabajo realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

¹⁴¹ MELERO BOLAÑOS, Rosa; RAMÍREZ SOBRINO, Jesús. El distintivo “igualdad en la Empresa”: una certificación en igualdad de oportunidades. *Intangible Capital*. 2011, Vol. 7 Núm. 2. Pág 419.

¹⁴² Todo lo anterior ha sido redactado conforme al BOE.

¹⁴³ MELERO BOLAÑOS, Rosa; RAMÍREZ SOBRINO, Jesús. El distintivo “igualdad en la Empresa”: una certificación en igualdad de oportunidades... ob.cit. Pág 420.

¹⁴⁴ RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORNILLO, María del Carmen. Régimen jurídico del distintivo empresarial en materia de igualdad. Especial consideración en el ámbito de la contratación. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*. 2012, Núm. 16. Pág 238.

- I. El movimiento por la igualdad de oportunidades ha logrado que la sociedad haya ido avanzando hasta llegar a la regulación de la Ley orgánica 3/2007 (siendo esta el punto de inflexión en cuanto al principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral), y el Real Decreto-ley 6/2019, el cual modifica la anterior ley orgánica mencionada; son las leyes que han sido utilizadas en el presente trabajo con mayor firmeza.

En ellos se expone la regulación relativa a los Planes de Igualdad (en la Ley orgánica también se regula el distintivo de igualdad), encontrándose esta normativa bastante clara para toda aquella empresa que se disponga a la realización de un Plan de Igualdad, disponiendo también esta misma las empresas que han de implantar el plan con carácter obligatorio, y cuáles no.

Con la modificación que realiza el Real Decreto- ley 6/2019 a la Ley Orgánica 3/2007 sobre el número de empleados mínimo para que surja la obligación de implantación del Plan, para el año 2022 el número se encuentra entre 50 y 100, cosa que se ha de considerar beneficioso para la situación laboral de la mujer en España, puesto que pocas empresas cuentan con una plantilla muy alta, e incluso, se habría de considerar una nueva merma del número mínimo, para, de esta forma, introducir planes en un mayor número de empresas, otorgando así mayor prevención y protección a mujeres en materia de igualdad.

- II. Se ha de considerar que los Planes tienen una vigencia, y que, tras ella, se realiza un seguimiento y la consiguiente evaluación para, posteriormente, elaborar un Plan que supla las carencias que ha tenido el Plan anterior, incidiendo en materias que se encuentren en mayor desequilibrio, etc; con ello, y con el avance de la sociedad en temas relacionados con la mujer, se ha avanzado (aunque mínimamente), hacia una igualdad en mayor equilibrio.

Encontrándonos con toda la regulación que hay sobre el tema (ley orgánica 3/2007, Real Decreto-ley 6/2019, Estatuto de los trabajadores...), llevado a la práctica, este proceso de igualdad resulta más complejo, puesto que sí, se marcan unos objetivos a cumplir para suplir los desequilibrios que se encuentren en la empresa, pero, de manera ejemplificativa, en la búsqueda de información sobre el Plan de Igualdad de la empresa Renault se encuentran opiniones del personal de la empresa que exponía que sí que se había elaborado un Plan, y que se les había

informado sobre ello, pero que, finalmente, solo habilitaron una sala de lactancia en la empresa, sin llegar a cumplir el resto de protocolos de prevención etc.

Una forma para que las diferencias en la empresa se erradiquen, es la adopción de un Plan de Igualdad, esto a día de hoy es para muchas empresas de obligado cumplimiento, garantizando así el derecho a un trato igual y un trato de no discriminación, ni en el ámbito laboral ni en ningún otro; pero ¿qué ocurrirá con los Planes de Igualdad el día que se alcance un nivel de igualdad idóneo en nuestra sociedad? Podría considerarse, por un lado, que estos ya no serían necesarios, o, por otro lado, que para que esa situación no cambiase, esos planes podrían servir de una forma un tanto preventiva, pero esto es algo que no se puede exponer con claridad porque a día de hoy es algo que aún sigue muy lejos de alcanzar.

- III. El principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo se ve amparado por diversa legislación tal y como se ha visto, pero también (y explicándolo específicamente conforme al ámbito castellano leones) cuenta con varias formas de fomentar esta aptitud por las empresas; la junta de Castilla y León proporciona incentivos que ayudan a mujeres en materia de formación, asesoramiento, y ayudándoles en la búsqueda de empleo (PEMCYL), por otro lado, también otorga ayuda y asesoramiento para la implantación y elaboración de Planes de Igualdad a las empresas, a la par que informa a esas empresas sobre las posibles ayudas y subvenciones que se le habrán de conceder por la adopción del Plan (programa ioEMPRESAS)... Todo ello resulta motivador para la situación laboral de la mujer en Castilla y León.

Fuera de la comunidad autónoma, de una forma general al país, nos encontramos con un distintivo con el cual, la empresa que conste con ello (habrá de cumplir una serie de requisitos para su concesión), esta constará con unas cualidades que otras empresas no tendrán y se verán beneficiadas a la hora de recibir ayudas públicas (DIE)...

- IV. La comparativa entre empresas públicas del territorio de Castilla y León, con empresas de ámbito privadas, muestran la diferencia en cuanto a cumplimiento de sus medidas, y a como estas medidas son elaboradas con mayor ahínco, y las medidas para alcanzar esos objetivos son un número mayor.

Por otro lado, las administraciones públicas han contado en este mismo año 2021, con un 57% de mujeres en sus puestos de trabajo¹⁴⁵, es decir, hay un mayor número de trabajadoras (aunque cabe mencionar que es un número muy equilibrado, puesto que, si el número de puestos de mujeres fuere del 80%, habría un gran desequilibrio para los hombres) y de trabajadores, cosa que en el sector privado resulta más difícil, encontrándose la tasa de actividad de los hombres.

- V. El artículo 46.2 de la LOI regula las medidas que al menos ha de contener el Plan de Igualdad que se vaya a elaborar, desde medidas referentes al proceso de selección, de formación, de condiciones laborales, de salario empresarial... Todas ellas vienen reguladas de una forma general, sin entrar a definir normas concretas, es decir sí, se regulan los aspectos mínimos que ha de tener un Plan, que se habrán de regular medidas para la empresa referentes a, por ejemplo, la contratación, pero no se regula qué medidas se habrán de imponer de forma concreta, en otras palabras, ¿cabría la posibilidad de disponer medidas concretas con carácter obligatorio para la elaboración de un plan? Eso lo haría más específico, y podría ser que de esta forma la ejecución de los planes resultare más efectiva.

¹⁴⁵ Dato extraído de la página web de la Moncloa; GOBIERNO DE ESPAÑA; PRESIDENCIA DEL GOBIERNO. *Las administraciones públicas cuentan hoy con 57 mujeres y 43 hombres por cada 100 puestos de trabajo.* [en línea] [<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2021/070321-mujeres-empleo-publico.aspx>] [26 – 08 – 2021].

BIBLIOGRAFÍA.

ABIOL MONTESINOS, Ignacio. *Los aspectos laborales de la ley de igualdad*. Tirant lo blanch. 2007.

BODEGÓN GONZÁLEZ, Encarna. *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*. Estudios e investigación. Universidad autónoma de Barcelona.

FABREGAT MONFORT, Gemma. La incidencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de negociación colectiva. En especial, en los planes de igualdad. En: ROMERO BURILLO, Ana María; RODRÍGUEZ ORGAZ, Cristina. *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico – laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Primera edición. Navarra: Aranzadi SAU, 2018, págs. 369- 390.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto. La igualdad por razón de género en los planes de igualdad. En: RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana; MARTÍNEZ BARROSO, María de los reyes; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*. Primera edición. Navarra: Aranzadi, 2016, págs. 103-132.

FUNDACIÓN MUJERES; INSTITUTO DE LA MUJER. *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Segunda edición, primera reimpresión. Madrid: Instituto de la mujer (Ministerio de Igualdad), 2009.

GENERALITAT DE CATALUÑA; BELBEL SÁNCHEZ, Sara. Subdirección general de programas de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. *Indicadores de igualdad para las empresas. Propuesta de indicadores para la elaboración de planes de igualdad*. Departamento de Trabajo. Cataluña, Squirrel Advisors, S.L, 2010.

GIL ALBARRACÍN, Isabel María. *Planes de igualdad y medidas de conciliación en España. Estudio de caso: Hermandad Farmacéutica del Mediterraneo S.C.L (Grupo Hefame)*. Trabajo fin de grado, Facultad ciencias del trabajo, Murcia, 2016.

GÓMEZ MERAYO, Raquel. Los Planes de igualdad: del diagnóstico a la evaluación. En *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*. Primera edición. Getafe: Universidad Carlos III de Madrid, 2017, págs. 23 a 34.

GONZÁLEZ MORENO, Beatriz. *Políticas de igualdad y derechos fundamentales*. Tirant lo blanch. 2009.

GRAU PINEDA, Carmen. Los planes de igualdad como ¿nueva? técnica para la consecución de igualdad en las empresas. En: CUESTA LÓPEZ, Víctor; SANTANA VEGA, Dulce M. *Estado de Derecho y discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual*. Primera edición. Pamplona: Aranzadi S.A, 2014. Págs 263 – 303.

IGLESIAS CABERO, Manuel. *Implantación plan de igualdad*. Primera edición. A Coruña (Galicia): Editorial Colex SL, 2019.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *CorresponsabilizaRSE en igualdad. La integración de la igualdad de oportunidades en la Responsabilidad Social*. Primera edición. Valladolid: Junta de Castilla y León, 2013.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Ley de igualdad y contrato de trabajo: modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social, infracciones y sanciones, prevención de riesgos y procedimiento laboral*. Madrid: Ediciones Francis y Taylor, 2007.

MAGNELLI LOMBARDO, Giulia. *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una empresa del sector ocio*. Trabajo de final de grado, Facultad de ciencias de la empresa, 2015.

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, Ana; NIETO ROJAS, Patricia. Medidas y planes de igualdad en las empresas. En: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio; MERCADER UGUINA, Jesús R. *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Primera edición. Valladolid: Lex nova S.A, 2007, págs 71 - 128.

MELERO BOLAÑOS, Rosa; RAMÍREZ SOBRINO, Jesús. El distintivo “igualdad en la Empresa”: una certificación en igualdad de oportunidades. *Intangible Capital*. 2011, Vol. 7 Núm. 2. Pág. 410-427.

MENDOZA NAVAS, Natividad. *La formación en los planes de igualdad de las empresas con distintivo de igualdad*. Primera edición. Albacete: Editorial Bomarzo S.L, 2020.

NIETO ROJAS, Patricia. Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa. En: RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Primera edición. Navarra: Aranzadi SAU, 2020, págs. 117-147.

OLMO GASCÓN, Ana Marta. El contenido de los planes de igualdad: Guías y directrices prácticas. *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. 2013, Núm. 32 Pág. 37-58.

PÉREZ DEL RÍO, TERESA. La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. 2007, nº 2, págs 261-278.

PONCE OLMEDO, Fernanda Gabriela. Situación de los planes de igualdad en Castilla y León. La responsabilidad social de las empresas y el papel de la negociación colectiva. En: VÁZQUEZ BERMÚDEZ, Isabel. *Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género, [libro de actas]. Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla, 21 y 22 de junio de 2012*. Sevilla: Edición Digital @tres, S.L.L, 2012, págs. 1555 – 1568.

POQUET CATALÁ, Raquel. “Procedimiento para elaborar y negociar el plan de igualdad”. *Trabajo y Derecho* núm. 54, 2019.

RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORNILLO, María del Carmen. Régimen jurídico del distintivo empresarial en materia de igualdad. Especial consideración en el ámbito de la contratación. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*. 2012, Núm. 16. Pág. 225-246.

ROMERO RÓDENAS, María José. *Planes de igualdad: Guía práctica*. Primera edición. Albacete: Editorial Bomarzo, 2017.

RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Soledad; BAJO GARCÍA, Irene. Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*. 2006, Núm. 8 Pág. 131-142.

SERRANO GARCÍA, Juana María. Igualdad entre mujeres y hombres. En: ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *La negociación colectiva en España: Un enfoque*

interdisciplinar. Primera edición. Madrid: Grupo editorial Cinca S.A, 2008. Págs 217 – 238.

SERRANO GARCÍA, Juana María. La nueva regulación de los planes de igualdad. En: NIETO ROJAS, Patricia. *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa*. Madrid: Dykinson, 2021, págs 47 a 78.

WEBGRAFÍA:

AYUNTAMIENTO DE ZAMORA. *III Plan de Igualdad*. [en línea] [<http://www.zamora.es/img/cargadas/III%20PLAN%20MUNICIPAL%20DE%20IGUALDAD%20Aprobado%20en%20pleno%2030%20abril%20de%202019.pdf>] [02 – 08 – 2021].

AYUNTAMIENTO DE ZAMORA. *III Plan Municipal de Igualdad. Ayuntamiento de Zamora*. [en línea] [<http://www.zamora.es/img/cargadas/III%20PLAN%20MUNICIPAL%20DE%20IGUALDAD%20Aprobado%20en%20pleno%2030%20abril%20de%202019.pdf>] [18 – 08 – 2021].

FUNDACIÓN MUJERES. *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas*. (2009). [en línea] [<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3017/documento.pdf>] [17 – 07 – 2021].

GALLETAS GULLÓN. *Galletas Gullón presenta su Plan de igualdad y diversidad*. [en línea] [<https://gullon.es/galletas-gullon-presenta-su-plan-de-igualdad-y-diversidad/>] [10 – 08 – 2021].

GOBIERNO DE ESPAÑA; PRESIDENCIA DEL GOBIERNO. *Las administraciones públicas cuentan hoy con 57 mujeres y 43 hombres por cada 100 puestos de trabajo*. [en línea] [<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2021/070321-mujeres-empleo-publico.aspx>] [26 – 08 – 2021].

GRUPO SIRO CORPORATIVO S.A Y SOCIEDADES DEPENDIENTES. *Informe de verificación independiente del estado de información no financiera consolidado de Grupo Siro corporativo, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio 2019*. [en línea] [<https://www.cerealtosirofoods.com/wp->

[content/uploads/2021/04/Grupo-Siro-Corporativo-Consolidado-EINF-2019.pdf](#)] [16 – 08 – 2021].

INSTITUTO DE LAS MUJERES Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. *Guía de buenas prácticas “medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*. [en línea] [21 – 07 – 2021] [https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf].

INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*. 2021. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf] [12 – 07 – 2021].

INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Kit para la implantación de medidas N° 4: Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad*. [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_04_Plan_Comunicacion.pdf] [17 – 07 – 2021].

INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos*. [en línea] [<https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Manual%20para%20elaborar%20un%20Plan%20de%20Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>] [19-07-2021].

INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE). Renault España S.A.* [en línea] [https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Ficha_Renault_Espana.pdf] [02 – 08 – 2021].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Y tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo*. [en línea] [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595] [03 – 08 – 2021].

INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Asesoramiento y Ayudas para Planes de igualdad*. [en línea] [<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/home.htm>] [30 – 06 – 2021].

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Distintivo Óptima*. [en línea] [<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/distintivo-optima.html>] [10 – 08 – 2021].

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *ioEMPRESAS igualdad de oportunidades en la empresa de Castilla y León*. [en línea] [<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/ioempresas-igualdad-oportunidades-empresa.html>] [03 – 08 – 2021].

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *PEMICYL – Programa Empleo Mujer Castilla y León*. (2020). [en línea] [<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/pemcyl-programa-empleo-mujer.html>] [10 – 08 – 2021].

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. *Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013 – 2018)*. [en línea] [<https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100Detalle/1246988964069/1246988964069/1284287647796/Redaccion>] [03 – 08 – 2021].

RENAULT ESPAÑA. *Comisión negociadora del convenio colectivo de Renault España*. [en línea] [<https://castillayleon.ccoo.es/bfd91866b5667645ab78e3b2a5dd86e3000054.pdf>] [16 – 08 – 2021].

Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Etralux, SA. BOE núm. 85 de 9 de abril de 2019. [en línea] [<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-5310>] [05 – 08 – 2021].

Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Bofrost*, SAU. núm. 76, de 29 de marzo de 2019. [en línea] [<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-4633>] [05 – 08 – 2021].

Sentencia núm. 177/2017 de 11 diciembre. AS 2017\2105. Audiencia Nacional (Sala de lo Social).

Sentencia núm. 81/2017 de 7 junio. AS 2018\1615. Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª).

UNIVERSIDAD DE LEÓN. *Plan de Igualdad de la Universidad de León*. [en línea] [<https://servicios.unileon.es/area-de-accesibilidad-y-apoyo-social/files/2015/03/PLAN-IGUALDAD-ULE.pdf>] [18 – 08 – 2021].