



---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

Departamento de Organización de Empresas y Comercialización e Investigación de  
Mercados

**TRABAJO FIN DE GRADO**

Los Planes de Igualdad en el ámbito empresarial.

Un estudio comparado entre España e Italia.

Presentado por Sofía Soriano Miranda

para optar al grado de Relaciones Laborales y RR.HH. Universidad de Valladolid.

Trabajo tutelado por: D.<sup>a</sup> Ana M<sup>a</sup> Ortega Álvarez

Año de defensa: 2021

## ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Marco teórico .....	5
- 2.1. Precisiones en torno a los conceptos sexo, género en igualdad de género.....	5
- 2.2. Estereotipos de género.....	6
- 2.3. Discriminación por razones de sexo.....	7
- 2.4. Segregación del mercado laboral.....	9
- 2.5. Normativa.....	11
3. Planes de Igualdad en España.....	14
- 3.1. Concepto.....	14
- 3.2. Objetivos y prácticas de los planes.....	16
- 3.3. Contenido del Plan de Igualdad.....	17
- 3.4. Fases del Plan de Igualdad.....	26
4. Estrategia de Igualdad de Género en Italia.....	31
- 4.1. La lucha contra la discriminación por razón de sexo en Italia.....	32
- 4.2. Medidas de acción positiva.....	33
- 4.3. Estrategia para la Igualdad de Género.....	35
- 4.4. Contenido de la Estrategia para la Igualdad de Género.....	37
- 4.5. Actuación y seguimiento de la Estrategia.....	40
5. La búsqueda de la igualdad. España versus Italia .....	41
6. Conclusiones.....	47
7. Bibliografía, webgrafía y referencias.....	53

## 1. INTRODUCCIÓN

El mundo contemporáneo podemos definirlo, sin duda, como avanzado, en especial si lo comparamos con algunos otros periodos del pasado, los cuales, además de ofrecer más dificultades de supervivencia se sustentaban en la propia desigualdad social para que nada cambiase y todo fluyera.

Desde los grandes imperios de la Edad Antigua, pasando por el sistema de clientelaje de época tardorromana y la sociedad feudal del Medievo o el sistema del Antiguo Régimen en la Edad Moderna, la lucha social ha estado presente –si bien opacada o, en ocasiones, soterrada–, fundamentada en la equiparación de unos derechos que, a menudo, se reclamaban desde el ámbito casi exclusivamente laboral.

Desde el siglo XIX, las trade unions británicas, el incipiente sindicalismo vinculado a la minería y la industrialización de Europa septentrional y Centroeuropa, el movimiento sufragista estadounidense, la incorporación de la mujer a la esfera laboral en el ámbito de las guerras mundiales y el periodo de entreguerras... han ido jalonado un camino de lucha por los derechos y por el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral pero, aunque parezca increíble, entre esos movimientos de finales del siglo XIX y la primera mitad del XX y nuestra situación actual, si bien se han producido logros, no parece que el orden mundial haya asumido la necesidad de cambio, al menos a nivel global –baste como ejemplo la posición de la mujer en ciertas sociedades/estados de África y Asia–, o quizá es que no se ha puesto el suficiente empeño en comprender que solo desde la equiparación absoluta de los derechos entre hombres y mujeres podrá continuar el progreso económico y sociocultural.

En este sentido, siendo el ámbito laboral el punto de partida de muchas de estas propuestas hacia la igualdad, parecía obligado deducir que sería también el entorno profesional uno de los primeros en abanderar esta causa pero, curiosamente, incluso en el mundo desarrollado hay notables diferencias respecto a su aplicación entre los países del Norte de Europa y la del Sur o entre aquellos que pertenecen a la Unión Europea y los que no o están todavía en vías de acceder a ella.

La irrenunciabilidad de estos derechos es lo que ha impulsado a los Estados a incluir en sus textos constitucionales artículos específicos para visibilizar esta equiparación, o a establecer legislación específica al respecto, ya en formato de leyes orgánicas o

de convenios laborales y sectoriales que recogen, en buena medida, un reflejo de textos axiales y más grandilocuentes como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención Europea para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979), el Estatuto de los Trabajadores...

Nada más iniciar mis estudios del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos comencé a interesarme por este asunto pero, lejos de hacerlo desde una posición feminista militante, lo hice desde la cordura que podía ofrecerme el contacto con textos, ideas, autores... que trataran de ayudarme a entender el modo en que esto podía integrarse en la sociedad española actual. Por esto he decidido abordar el tema de Los planes de igualdad en el ámbito empresarial en este Trabajo de Fin de Grado y, aprovechando mi experiencia Erasmus en la Università di Urbino, ahondar en el modo en que Italia aborda cuestiones similares para, como objetivo último, tratar de encontrar las concomitancias y polarizaciones que, por otro lado, podrían ayudar a comprender el modo en que avanza la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en países del llamado Primer Mundo.

Así, además de analizar la evolución histórica a través de los textos oficiales españoles e indagar en los mecanismos correctores de la discriminación (conciliación laboral, personal y familiar; los programas de promoción y formación profesional, los mecanismos de retribución...), se ha tratado de presentar un análisis paralelo del modo en que la República de Italia gestiona estas situaciones, así como extraer conclusiones a futuro y líneas de proyección a raíz de esta confrontación.

Todo el documento está sometido al protocolo de citación propuesto por la normativa APA 6 (*Publication Manual of the American Psychological Association*).

Para concluir, especificaré las competencias asociadas a mi titulación que he podido adquirir gracias a la realización del Trabajo de Fin de Grado.

### Competencias genéricas

#### Instrumentales

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.

- Capacidad de gestión de la información.
- Conocimiento de una lengua extranjera.

#### Personales

- Trabajo en un contexto internacional.
- Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.

#### Sistemáticas

- Adaptación a nuevas situaciones.

### Competencias específicas

#### Disciplinares

- Marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social.
- Teoría y sistemas de relaciones laborales.
- Políticas sociolaborales.

#### Profesionales

- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

#### Académicas

- Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Precisiones en torno a los conceptos sexo, género e igualdad de género

Aunque los vocablos sexo y género son habitualmente utilizados en el habla cotidiana no siempre su utilización es la adecuada, pues es frecuente emplearlos de manera indiferente para referirse a una misma realidad cuando, en verdad, aluden a conceptos que no pueden considerarse sinónimos, ya que expresan realidades total-

mente diferentes. La Real Academia Española (RAE, 2020) define sexo como “una condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas”, mientras que el concepto de género lo enuncia como “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido desde un punto de vista sociocultural en vez de exclusivamente biológico”.

A la vista de lo anterior, resulta evidente que el sexo se refiere a las características biológicas y fisiológicas del hombre y la mujer y que el género alude a los atributos, ideas y comportamientos que establece la sociedad.

Por su parte, la igualdad de género se define como la “igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños” (UNESCO, 2020).

El hecho de que los matices son importantes al referirnos a estas cuestiones puede deducirse de la revisión del concepto de equidad de género, que se entiende como

la imparcialidad en el trato que reciben las mujeres y los hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.  
(UNESCO, 2020)

Respecto al concepto de igualdad, el art. 14 de la Constitución Española expone que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (Constitución Española, 1978).

## **2.2 Estereotipos de género**

Los estereotipos de género son características que asignamos a las personas teniendo en cuenta los roles y cualidades que las sociedades han establecido a los hombres y a las mujeres. Según la RAE (2020), estereotipo es una “imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable”.

A lo largo de los años hemos apreciado cómo los estereotipos de género han favorecido la existencia de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres apoyándose en percepciones subjetivas y generales sobre las cualidades de unos y otras. Así, se considera a la mujer como una persona débil, sumisa, sentimental y poco racional, mientras que al hombre se le atribuyen cualidades como responsabilidad, liderazgo y autoridad.

Con el paso del tiempo se ha perpetuado esta creencia provocando, además, el establecimiento de una realidad sociocultural en la que

los estereotipos se encuentran fuertemente enraizados en la sociedad, marcando y controlando las pautas de comportamiento que se esperan de hombres y mujeres, definiendo los modelos de feminidad y masculinidad, sancionando aquellas conductas que se escapan de los patrones de género admitidos (Amurrio et al., 2012).

Esta construcción social se ha naturalizado, los estereotipos han ido pasando de generación en generación, influyendo en el comportamiento de los seres humanos, por lo que se espera que estos actúen de acuerdo a los modelos tradicionales de feminidad y masculinidad.

Por esta razón, es difícil que las mujeres desempeñen tareas y ocupen puestos de trabajo que son preconcebidos como masculinos. Esta discriminación se produciría también en el sentido opuesto, pues la sociedad no logra imaginar a los hombres realizando labores del hogar o actividades consideradas femeninas.

A pesar de que las condiciones sociales hayan cambiado lo largo de los años, es muy complicado eliminar los estereotipos establecidos debido a su componente inconsciente y a su estandarización.

### **2.3 Discriminación por razones de sexo**

La discriminación es una conducta socialmente extendida que se caracteriza por el desprecio o rechazo dirigido hacia una persona o grupos de personas basado en un prejuicio. Dentro de este concepto, distinguimos dos tipos de discriminaciones; por

un lado, se considera discriminación directa “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (BOE, 2007). Por otra parte, la discriminación indirecta se define como

la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

El artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la adopción de medidas de acción positiva por parte de los poderes públicos, para evitar la existencia de situaciones de desigualdad entre personas de distinto sexo. Estas actuaciones tienen que adecuarse a los objetivos que se persiguen.

La discriminación por razón de sexo es un fenómeno que sigue existiendo en nuestro país, tanto en el mundo laboral como en el resto de ámbitos de nuestra vida. Estas prácticas presentes en el entorno de trabajo vulneran el artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores, que enuncia el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social u orientación sexual dentro del Estado español.

Esta realidad, presente en todos los entornos de la vida cotidiana, no escapa al ámbito profesional, donde podemos observar diferentes tipos de discriminación. Por ejemplo, en el salario, donde la mujer siempre se ha visto en desventaja con respecto al hombre. Esta desigualdad se produce por la falta de importancia que se le da al trabajo realizado por las mujeres o por la creencia de que no son aptas para ocupar puestos de trabajo de gran valor.

Si examinamos los estudios estadísticos facilitados por el INE (Instituto Nacional de Estadística) en su *Encuesta de Estructura Salarial* podemos observar el salario cobrado al año por hombres y mujeres.

	Mujeres			
	2017	2016	2015	2014
Salario medio bruto	20.607,85	20.131,41	20.051,58	19.744,82
Salario mediano	17.214,60	16.831,58	16.825,11	16.771,32
Salario más frecuente	13.518,63	13.500,44	14.487,75	14.497,92

	Hombres			
	2017	2016	2015	2014
Salario medio bruto	26.391,84	25.924,43	25.992,76	25.727,24
Salario mediano	21.970,34	21.626,00	21.740,88	21.528,50
Salario más frecuente	17.501,52	17.509,37	17.502,37	16.515,73

**Tabla 1.** Encuesta de Estructura Salarial. Fuente: INE.

A partir de estos datos, podemos afirmar que han ocurrido dos fenómenos; por un lado, el salario medio bruto y el salario mediano de las mujeres ha ido aumentando conforme han pasado los años, mientras que el salario más frecuente ha sufrido una disminución importante en el 2017 con respecto al resto de años. Por otra parte, las tres variables de salario de los hombres aumentado a lo largo de los años.

Comparando ambos casos vemos que existe una gran diferencia entre la retribución percibida por las mujeres con respecto a los hombres, concluyéndose que, a pesar de los esfuerzos por conseguir una igualdad entre hombres y mujeres, los datos reales reflejan que sigue habiendo una irregularidad entre personas de distinto sexo.

## 2.4 Segregación del mercado laboral

Junto a la brecha salarial, la discriminación se manifiesta también en el fenómeno de la segregación. La situación de la mujer no está equiparada a la del hombre, sobre todo en lo referente a su situación en el ámbito profesional. Las diferentes estadísticas que muestran la relación entre la mujer y el mercado de trabajo ponen de manifiesto la existencia de una segregación del mercado de trabajo, por razón de género.

Esta división se produce desde una perspectiva horizontal o vertical.

Desde el punto de vista horizontal, la segmentación del mercado de trabajo se manifiesta en la existencia de ciertos sectores de actividad que se presumen claramente masculinos y en los que la presencia de las mujeres

es ciertamente escasa, cuando no inexistente, frente a otros claramente femeninos o “feminizados” en los que la presencia de las mujeres es cuantiosa (Fabregat, 2007).

Dentro de la segregación horizontal encontramos una discriminación por sector económico o puesto de trabajo. Esto se debe a que la sociedad considera que existen determinados trabajos que solo pueden desempeñar las mujeres y otros que son propios de los hombres.

La siguiente tabla nos muestra los datos sobre la relación entre género y sector económico.

	Agricultura 2020T4	Industria 2020T4	Construcción 2020T4	Servicios 2020T4
Mujeres	2,0%	8,5%	1,1%	88,4%
Hombres	5,8%	18,6%	11,3%	64,4%

**Tabla 2.** Encuesta de Población Activa. Fuente: INE

Basándonos en la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística podemos afirmar que las mujeres cuentan con una presencia del 88,4% en el sector servicios, mientras que los hombres ocupan un 64,4%. El sector secundario está conformado mayoritariamente por hombres. A pesar de que cada vez haya más mujeres en la industria, estas solo representan un 8,5% frente a un 18,6% en el caso de los hombres. En el sector primario, el porcentaje de hombres que se dedican a la agricultura es significativo, siendo un 5,8% frente a un 2% en las mujeres.

En relación a la segregación laboral vertical, Fabregat (2007) afirma que

ésta se manifiesta en una escasa presencia de las mujeres en los puestos más elevados del escalafón empresarial, en los puestos de la cúspide de la pirámide empresarial. La ausencia de mujeres en estos puestos es tal,

que esa segregación vertical se considera causa y efecto a la vez, del denominado “techo de cristal.”

Se denomina techo de cristal al fenómeno que impide el ascenso a puestos de alta dirección, limitando el crecimiento personal y profesional de los individuos, sobre todo de las mujeres.

En la actualidad los hombres ocupan puestos de alta dirección y las mujeres se sitúan en categorías más bajas, debido a la creencia de que las mujeres no tienen la aptitud y actitud necesaria para desempeñar altos cargos. Este prejuicio se podría relacionar también con la denominada teoría de la domesticidad, surgida tras la revolución industrial, que afirma que las tareas productivas les corresponden a los hombres y las tareas reproductivas a las mujeres.

Después de examinar estas cuestiones llegamos a la conclusión de que es importante la existencia de una normativa para conseguir la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, así como la implantación de medidas a favor de dicho objetivo.

## **2.5 Normativa**

Desde el contexto internacional se están impulsando diversas acciones y actitudes que persiguen conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, desde el convencimiento de que este principio resulta necesario para que las sociedades progresen.

En este sentido, existen referencias que ratifican esta tendencia y no son precisamente actuales. Así el art. 2 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948) establece que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública...”

También el art.14 de la *Convención Europea para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales* (1950) prohíbe la discriminación en el contexto de los derechos y libertades establecidos en otros artículos.

Como organización, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) juega un papel importante en la búsqueda de la mejora de condiciones laborales y sociales para mujeres y hombres, y uno de sus objetivos es establecer normas y políticas para

promover la igualdad en el lugar de trabajo para ambos sexos, como lo prueba el art. 2.1 del *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración*, que afirma que

todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (OIT, 1951).

También cabe resaltar el *Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* (OIT, 1981), que reconoce la importancia de establecer una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres con responsabilidades familiares, y el *Convenio 183 sobre la protección de la maternidad* (OIT, 2000), que promueve la igualdad de todas las mujeres en el lugar de trabajo, así como la salud y seguridad de la madre y el niño.

De igual modo, es interesante mencionar la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU, 1979) que prohíbe

toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En España el tratamiento del principio de igualdad y no discriminación se veía afectado por la ausencia de una legislación antidiscriminatoria específica hasta hace relativamente poco tiempo. En la *Constitución Española* destacan varios artículos que promueven la igualdad, como el art.14, que afirma que

los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, el art. 9.2 declara que

corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Por otro lado, el art. 35.1 del texto constitucional español se orienta hacia garantizar la igualdad en el ámbito laboral.

En el plano de la legislación nacional destacamos también el *Estatuto de los Trabajadores* (RD Legislativo 2/2015 del 23 de octubre), cuyo art. 4 reconoce el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por razón de sexo.

De igual modo, el art.17 trata de forma específica las medidas de no discriminación en las relaciones laborales.

Por aportar referencias más concretas, cabe mencionar el art. 24.2, que manifiesta la idea de que

los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Un avance decisivo en este recorrido la constituye la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)*, que tiene como finalidad conseguir una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, eliminando todo

tipo de discriminación. Esta ley establece una serie de medidas para conciliar la vida laboral, personal y familiar, para proteger la maternidad, erradicar las injusticias contra las mujeres y fomentar la igualdad entre ambos sexos.

También la *Ley 30/2003, de 3 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno* supone un hito relevante, pues tiene como objetivo introducir la visión de género en todas las políticas y programas, con el fin de examinar sus consecuencias tanto en hombres como en mujeres antes de tomar decisiones.

La normativa más reciente de nuestro país, tras la Ley Orgánica tres/2017, es el Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, cuyo desarrollo se ha llevado a cabo por medio del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Pese a todos estos esfuerzos y tipificaciones, la realidad actual es que existe una ausencia de mecanismos y compromisos reales para evitar la segregación femenina, lo que nos invita a concluir que esta carencia dificulta –si no es en buena parte responsable– que las diferentes normas legales y constitucionales, citadas anteriormente, sean cumplidas de forma efectiva.

Como quiera que el ánimo de este trabajo es asentarse sobre unas bases concretas, el Plan de Igualdad va a convertirse en el auténtico elemento vertebrador de esta investigación, proporcionando ese punto de partida que permita extrapolar reflexiones, categorizar afirmaciones y evidenciar distinciones.

### **3. PLANES DE IGUALDAD**

#### **3.1 Concepto y tipología**

El *Plan de Igualdad* es un instrumento creado por la LOIEMH que busca garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre los distintos sexos, eliminando cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral.

El art. 46 LOIEMH presenta los Planes de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas adoptadas con el objetivo de eliminar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La finalidad de estos planes es conseguir las mismas oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres y acabar con la idea de que ser mujer repercute negativamente en el ámbito laboral. Y, para ello, es necesario que el plan se elabore teniendo en cuenta la situación real de la empresa y ajustándose a las discriminaciones directas e indirectas existentes con el objetivo de erradicarlas o evitarlas.

Teniendo en cuenta lo mencionado previamente, podemos afirmar que un Plan de Igualdad se caracteriza por ser colectivo, ya que afecta a un grupo de trabajadores y trabajadoras, y por ser progresivo pues, conforme pasa el tiempo, se va ajustando a las nuevas circunstancias empresariales. También es flexible, porque se adapta a las necesidades de cada empresa; funcional, porque se ajusta a la realidad sobre la que se quiere actuar, y ejecutable, porque se elabora tras valorar el entorno y los recursos disponibles por el empresario para llevar a cabo el plan.

En relación a la tipología, la LOIEMH establece dos tipos de planes: los obligatorios y los voluntarios. Los planes obligatorios son aquellos que deben llevar a cabo las empresas que se vean afectadas por un convenio colectivo sectorial y por un número determinado de trabajadores que obliguen a negociar un Plan de Igualdad. Todas las empresas que no cumplan estos requisitos no tendrán la obligación de elaborar un plan. Cabe resaltar que tras el Real Decreto-Ley 6/2019 del 1 de marzo se modifica el apartado 2 del art. 45, el cual indica que

en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine la legislación laboral.

Además, el art. 45.4 LOIEMH afirma que las empresas

elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Los Planes de Igualdad serán acordados con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, la empresa los adoptará previa consulta con los representantes o, en el caso de que esto no fuera posible, serán diseñados únicamente por la empresa. Para que estos planes sean efectivos se deben elaborar desde la unidad, contemplando todo lo necesario para conseguir una igualdad de trato y de oportunidades real entre mujeres y hombres.

### **3.2 Objetivos y prácticas de los planes**

Las empresas deben observar los resultados reflejados en el diagnóstico de situación y, tras esto, deben establecer objetivos que permitan alcanzar la verdadera igualdad de oportunidades y de trato. Estos objetivos determinarán qué aspectos de la realidad deben cambiarse para erradicar la discriminación y conseguir la igualdad. Por ello, es importante que estas medidas sean adecuadas y ajustadas a la realidad de cada empresa.

Teniendo en cuenta el contenido de los planes, destacamos la posibilidad de incluir medidas de acción positiva como prácticas a adoptar por el Plan de Igualdad y es en el art. 43 LOIEMH donde se nos dice que

de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del Principio de Igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Estas acciones positivas, caracterizadas por tener un carácter temporal, deben ir dirigidas a un colectivo que sufre discriminaciones con el objetivo de erradicar esta situación y tienen que ser adecuadas al fin pretendido. Independientemente de que las medidas de acción positiva formen parte o no de los Planes de Igualdad, estos tienen que establecer unos objetivos que se ajusten a los resultados obtenidos del diagnóstico de situación, consiguiendo así alcanzar la igualdad real.

Además, en relación con el contenido de los Planes de Igualdad, el art. 46.2 LOIEMH expresa que estos contendrán un conjunto de medidas destinadas a eliminar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Previamente se realizará un diagnóstico negociado que incluya las siguientes materias:

- a) proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En conclusión, con independencia de las materias específicas a tratar, el Plan de Igualdad tiene que ser “contundente, razonable y proporcional a los objetivos que él mismo se ha señalado para lograr alcanzar la igualdad real” (Fabregat, 2007).

### **3.3 Contenido del Plan de Igualdad**

El objetivo del Plan de Igualdad, como se ha mencionado anteriormente, es erradicar la discriminación y conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Para ello es necesario tener en cuenta el resultado del diagnóstico de situación que no solo permitirá determinar los objetivos a alcanzar y las medidas necesarias para conseguirlo, sino que también nos señalará sobre qué materias laborales y

condiciones jurídicas debe incidir el Plan de Igualdad para acabar con la discriminación existente en determinados aspectos de la relación laboral.

Hasta el Real Decreto 6/2019, las materias que podían abordarse en el Plan de Igualdad eran las de “acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” y tras la modificación del art. 46.2 LOIEMH se incluyeron tres nuevas materias: la infrarrepresentación, la corresponsabilidad y la auditoría salarial.

Teniendo en cuenta el contenido obligatorio ex. art. 46.2 LOIEMH del diagnóstico y las medidas que deben conformar los Planes de Igualdad antes del *RD-Ley 6/2019*, diferenciamos un listado de materias que deben ser objeto de tratamiento en el Plan de Igualdad.

#### 1. En relación con el acceso al empleo o proceso de selección y contratación

Para empezar, la discriminación que se produce a la hora de acceder al empleo es muy difícil de detectar y de erradicar debido a la libertad de selección y contratación que se le otorga al empleador. Es decir, si se produce una discriminación a la hora de contratar a una mujer resultará complicado probar que el motivo por el que no ha sido contratada responde a una causa ilícita.

En este sentido, los Planes de Igualdad deben abordar la materia de acceso al empleo a menos que el diagnóstico de situación mostrara que en la empresa no se produce discriminación en el acceso. Además, deben contener medidas relacionadas con las ofertas de empleo, el proceso de selección y el acto de contratación.

Con respecto a las ofertas de empleo, se debe garantizar la igualdad, evitando que las ofertas de trabajo respondan a estereotipos de uno u otro género.

En cuanto al proceso de selección, el Plan de Igualdad tiene que asegurar la objetividad en la selección de los trabajadores. Esto es, que exista una imparcialidad en el proceso de selección y en lo referente a pruebas o requisitos exigibles en cada caso. Para garantizar un sistema de selección objetivo, se deben negociar cláusulas que permitan la participación de los representantes de los trabajadores en el proce-

so de selección, así como en la adjudicación de los diferentes puestos, con el fin de asegurar que las empresas cumplan con los procesos de selección establecidos en el Plan de Igualdad.

Con respecto a la contratación, siempre que exista un Plan de Igualdad, se adoptarán medidas centradas en garantizar que el trabajador que se contrata es aquel que debe ser contratado, debido al sistema de selección pactado de manera convencional.

## 2. Clasificación profesional

Dentro de esta condición laboral podemos destacar dos clasificaciones profesionales: objetiva y subjetiva. Por lo que se refiere a la clasificación profesional objetiva, el Plan de Igualdad deberá evitar que existan categorías profesionales feminizadas o masculinizadas. En este sentido, el art. 22.3 del ET expone que

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correccional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Éstos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el art. 28.1 ET.

En relación a esto, se deben adoptar medidas para evitar que un determinado grupo esté formado solo por mujeres o solo por hombres, pues esto se considera un acto de discriminación, salvo que exista un motivo objetivo que indique que este hecho es puntual y no constituye discriminación. No obstante, es difícil encontrar una razón que pueda justificar lo anterior.

Respecto a la clasificación profesional subjetiva, la discriminación se manifiesta al reconocer condiciones laborales más favorables a los hombres que a las mujeres. Para evitar que se produzcan actos directa o indirectamente discriminatorios se debe exigir la presencia de una persona competente en el momento de la clasificación, pues lo que se busca es una adecuada formación de grupos o categorías pro-

fesionales y una correcta clasificación del trabajador teniendo en cuenta las funciones que va a realizar dentro de la empresa.

### 3. La formación profesional

Se trata de una materia clave a tratar en el Plan de Igualdad, resaltando la importancia que tiene la formación profesional en materia de género y en materia de igualdad real de hombres y mujeres en el empleo. Como la formación profesional puede afectar al desarrollo profesional y a la promoción de los trabajadores, el Plan de Igualdad debe atender este aspecto, con el objetivo de garantizar una formación profesional correcta desde la perspectiva de género y que no produzca ningún tipo de discriminación.

### 4. La promoción profesional

El plan deberá adoptar medidas en relación con la formación y promoción profesionales cuando el diagnóstico de la situación real muestra una división vertical del empleo. Estas medidas deben tener en cuenta dos aspectos: por un lado, las reglas de los ascensos y, por otro, los criterios de selección de candidatos destinados a la formación.

El art. 24 del *Estatuto de los Trabajadores* afirma que es el empleador el que determina quién es el trabajador o trabajadora que puede ascender a un puesto superior, siempre que no se pacte lo contrario en el convenio. Para que el sistema de ascenso sea adecuado debe ir más allá de la entrevista entre el trabajador y el empresario y debe establecer criterios de selección no discriminatorios que permitan saber si se han superado las pruebas del ascenso. Además, debe garantizar la participación de los representantes de los trabajadores en este procedimiento.

En relación a los criterios de selección de los destinatarios de la formación, el Plan de Igualdad podrá optar por las diferentes medidas planteadas para evitar que los criterios que influyen en la selección de los trabajadores constituyan una discriminación directa o indirecta.

En definitiva, podemos afirmar que existe una relación entre la segregación vertical del mercado de trabajo y los requisitos de formación y promoción profesional y, por

lo tanto, el Plan de Igualdad debe establecer medidas para evitar la existencia de este tipo de discriminaciones directas o indirectas en las empresas.

### 5. Condiciones de trabajo

El art. 46.2 LOIEMH hace referencia a las condiciones de trabajo de forma genérica, incluyendo la auditoría salarial entre hombres y mujeres.

Según la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre*, “se entiende como ‘condición de trabajo’ cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.”

En ese sentido, se debe tener en cuenta en el Plan de Igualdad el lugar donde se prestan los servicios y sus condiciones medioambientales y físicas, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales y las condiciones organizativas cuando así lo determine el diagnóstico. Por consiguiente, el Plan de Igualdad debe incluir las medidas preventivas sin ninguna orientación de género y las decisiones organizativas como el uniforme de trabajo, traslados, desplazamientos, tiempo de trabajo...

Partiendo de lo anterior y, definido el concepto de condiciones de trabajo, el legislador advierte a los negociadores sociales de que es necesario incluir en el diagnóstico, así como en el contenido del Plan de Igualdad, las condiciones de trabajo, incluso aquellas que no menciona el art. 46.2 LOIEMH.

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

La ordenación del tiempo de trabajo ha sido una constante en los Planes de Igualdad, facilitando la conciliación de los distintos aspectos de la vida en términos de igualdad entre hombres y mujeres. La aplicación solo por las mujeres de estas medidas de conciliación constituye una discriminación en el empleo, por lo que el *RD-Ley 6/2019* responde ante este hecho regulando el tiempo de trabajo, las excedencias, estableciendo un permiso por nacimiento de hijo igualitario, permiso por el cuidado del lactante, etc. Estas medidas suponen una mejora de las ya existentes en la

*Ley 39/1999, de 5 de noviembre* para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En España se han producido importantes cambios sociales en los últimos años. En un breve periodo de tiempo ha aumentado la incorporación de la mujer al trabajo, constituyendo un grupo de población activa flexible y de mayor cualificación. Este avance se ha visto influenciado por la adopción de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, pues estas han favorecido la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. A pesar de este progreso no habido una mayor implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado. En el caso de las excedencias por cuidado de los hijos, son mayoritariamente las mujeres las que hacen uso de este derecho.

Según la *Encuesta de Población Activa (2019)* sobre la conciliación de la vida familiar y laboral, el 86,93 % de los hombres solicitó la excedencia en su trabajo para dedicarse al cuidado de un hijo por un periodo igual o inferior a seis meses. Mientras que, en el caso de las mujeres, el 49,87% lo interrumpieron durante seis meses, un 20,87% entre seis meses y un año y un 9,36% entre un año y dos.

Respecto al número de personas que abandonaron el trabajo por permiso de paternidad/maternidad destacamos un mayor porcentaje de hombres (66,91%) frente al de las mujeres (57,06%). Mientras que, en el caso de excedencia por cuidado de hijos, el porcentaje de mujeres es de un 3,64% frente a un 2,86% en el caso de los hombres (EPA, 2018).

En definitiva, los datos anteriores muestran que las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral han favorecido la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y, sin embargo, evidencian que las mujeres siguen asumiendo en mayor medida las responsabilidades familiares, pues los varones apenas se han implicado en las tareas domésticas y de cuidado.

## 7. Infrarrepresentación femenina

La infrarrepresentación femenina constituye una materia de análisis obligatorio en el diagnóstico previo a los Planes de Igualdad. Para reconocer su existencia es necesario analizar algunos aspectos:

Áreas de análisis	Parámetros de análisis (diferencias entre mujeres y hombres)
Nivel de paridad y equilibrio entre sexos en la distribución global de la plantilla.	Personal en plantilla en contraste con la existencia de una infra o supra representación de un determinado sexo.
Equilibrio o desequilibrio en la distribución por niveles y presencia de segregaciones horizontal o vertical.	Personal en plantilla en contraste con la existencia de una infra o supra representación por Departamentos, categoría y puesto de trabajo.
Posibles discriminaciones generacionales.	Personal en plantilla en contraste con el nivel de diversidad generacional (edad) entre sexos.
Antigüedad.	Estabilidad de la plantilla o por el contrario nivel de rotación atendiendo a una perspectiva de género.

**Tabla 3.** Medidas de diagnóstico dentro de un Plan de Igualdad de empresa relativas a la infrarrepresentación femenina. Fuente: Iberley, 2019.

Una vez identificada la presencia de la infrarrepresentación femenina, el Plan de Igualdad podrá erradicarla a través de la implantación de medidas de acción positiva, cuyo objetivo es eliminar la segregación ocupacional vertical y horizontal de las mujeres, buscando una mayor representación femenina en aquellos puestos profesionales donde la participación de las mujeres es casi nula, con el fin de conseguir una igualdad entre hombres y mujeres.

## 8. Retribuciones

La retribución de los trabajadores es una materia donde incide la discriminación, pues los hombres y las mujeres no reciben la misma retribución a pesar de realizar tareas similares. Este hecho contradice lo expuesto en el art. 28 ET, que afirma que

el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

A pesar de esto, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo inquietante. Por ello, todos los Planes de Igualdad deben contener una auditoría salarial (arts. 7.e) y 8.d) RD 901/2020) para poder garantizar la aplicación efectiva, por parte de las empresas, del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (art. 7.1 RD 902/2020).

Es preciso señalar que la discriminación producida en el acceso, clasificación y en la promoción y formación del trabajador incide en la existencia de discriminación en la retribución. Cabe destacar que la segregación se producirá no tanto en el salario, sino en las percepciones extrasalariales, que son igualmente abordables en el Plan de Igualdad (Fabregat, 2019, p.92).

Teniendo en cuenta esto, Fabregat (2019) afirma que el Plan de Igualdad debería incidir en tres cuestiones fundamentales:

1º) En la asignación de los niveles retributivos, que deberían ser realmente los mismos en caso de trabajos de igual valor, es decir, entre grupos o categorías conformados por tareas de igual valor.

2º) En los criterios a seguir para conformar la estructura salarial a aplicar. Estructura salarial que por lo que ahora interesa no aportará problemas en lo referente al salario base, pero sí puede generarlos en los criterios determinantes para delimitar quienes tienen derecho a los complementos salariales y en qué cantidad.

3º) En las percepciones extrasalariales, que por lo mismo no pueden ser ni directa ni indirectamente discriminatorias.

En resumen, las normas para decidir quién tiene derecho a cada una de las diferentes percepciones extrasalariales que se han previsto colectivamente tienen que ser objetivas y no implicar discriminación directa o indirecta. Además, el Plan de Igualdad debe asegurar que la retribución sea igual en aquellos trabajos de igual valor.

## 9.Prevencción del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

El art. 7 define lo que hay que entender por acoso a los efectos de la LOIEMH:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el código penal, a los efectos de esta ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En relación con lo anterior, el art. 48 LOIEMH enuncia una serie de medidas a adoptar por las empresas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

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

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

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

Todo lo anterior lo deben tener en cuenta los negociadores al fin de diseñar el protocolo que, sobre todo y fundamentalmente, deberá hacer frente al acoso desde una perspectiva preventiva, proactiva y reactiva para dar un buen cumplimiento de cuanto exige el art. 48 del *Estatuto de los Trabajadores* (Fabregat, 2019).

### **3.4 Fases del Plan de Igualdad**

A la luz de lo anteriormente expuesto, la propia dirección de las empresas no ha podido mantenerse al margen de las reivindicaciones sociales en materia de igualdad laboral y se ha visto arrastrada a la par que comprometida en la constitución de los comités de igualdad, entendiéndose que eran necesarios para el buen funcionamiento del sistema y para garantizar sus propias previsiones de resultados económicos.

El proceso de aplicación de los Planes de Igualdad contempla una estructura en fases que favorece la aparición de una cierta cronología, orden, protocolos de aplicación y garantías de éxito.

## Primera fase: Diagnóstico de situación

El art. 7 RD 901/2020 por su parte, establece que

el resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Partiendo de lo expuesto, Gómez y Rojas (2021) afirman que la diagnosis exige una primera fase de recogida de datos, que pueden extraerse de diversas fuentes:

- A) los documentos que sean determinantes en la política de relaciones laborales de la empresa (convenio colectivo, norma interna, sistema de clasificación profesional, plan de formación interna, plan de carrera, formulario de solicitud de empleo, etc.)
- B) Los documentos que puedan evidenciar prácticas contrarias al principio de igualdad (requerimientos o actas de infracción de la inspección de trabajo, resoluciones judiciales, demandas interpuestas por los trabajadores pendientes de juicio, etc.)
- C) Las bases de datos del departamento de administración de personal o de Recursos Humanos.
- D) Encuestas o cuestionarios.

El objetivo del diagnóstico es identificar si la gestión empresarial respeta la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello, debe extenderse en todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, analizando los efectos de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización y condiciones del trabajo sobre las mujeres y hombres. Además, el diagnóstico debe realizar un análisis que permita identificar las causas de la existencia de desigualdades, diferencias, y desventajas existentes en la empresa que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En conclusión, el diagnóstico se caracteriza por ser instrumental, pues permite establecer posteriormente el Plan de Igualdad; es flexible, ya que se adapta a las características de cada una de las empresas, y es dinámico, debido a su mejora continua.

#### Segunda fase: Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, se deben establecer objetivos realistas, acordes con las diferentes situaciones de cada empresa. A continuación, se establecen medidas específicas que conforman el Plan de Igualdad en cada una de las materias indicadas en el apartado anterior, desde el proceso de selección y contratación hasta la prevención del acoso sexual, pasando por todos los demás apartados.

Estas medidas deben ayudar a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres y deberán responder a las necesidades específicas de cada empresa. Asimismo, deberán concretar el periodo de vigencia de los planes, que tendrán una duración no superior a cuatro años, establecido por las partes negociadoras y se deberán indicar las personas responsables de la aplicación de cada medida e incluir los indicadores cuantitativos o cualitativos que permiten determinar su evolución.

#### Tercera fase: El registro del Plan de Igualdad

Los Planes de Igualdad han de ser registrados de manera previa a su aplicación. Este requisito ha sido regulado recientemente con la emisión del *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, de modo que se deduce una inten-

ción normalizadora por parte del Estado que impregna toda la aplicación de los planes, incluso desde el momento de su génesis.

Teniendo en cuenta la redacción del art. 11.1 *RD 901/2020*, los Planes de Igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, independientemente de su naturaleza, obligatoria o voluntaria. Del mismo modo, el art.11.2 aclara que, a estos efectos, el desarrollo reglamentario adapta el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el *Real Decreto 713/2010*, de 28 de mayo, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

Con respecto al art. 6 *RD 713/2010*, la solicitud del registro del plan deberá presentarse en un plazo de quince días desde su firma, a través de medios electrónicos y ante el registro de la autoridad laboral competente. Igualmente, en la solicitud de inscripción se deberán facilitar los datos relativos a las partes firmantes del acuerdo, la fecha de la firma y el alcance de su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y las actividades económicas cubiertas por los mismos. Deberá presentarse también el texto original del convenio, las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las relativas a la constitución de la comisión negociadora y a la firma del plan y la hoja estadística.

En virtud del art. 8 *RD 713/2010*, una vez presentada la solicitud, si se comprueba que no reúne los requisitos exigidos por la normativa, se pedirá al solicitante que, en un plazo de diez días hábiles, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos. En el caso de que no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa solución dictada en los términos previstos en el art. 21 Ley 39/2015.

Finalmente, cabe destacar que el registro permite el acceso público al contenido de los Planes de Igualdad (art.11.3 *RD 901/2020*), distingue los planes obligatorios de los voluntarios y, una vez que haya sido ordenado la inscripción y publicación del plan de igualdad por la autoridad competente, se le asignará un código específico que figurará como identificativo del convenio cuando se proceda a su publicación en el boletín oficial correspondiente (art.13 *RD 901/2010*).

#### Cuarta fase: La aplicación del plan de igualdad

La aplicación del plan de igualdad es una fase igual o más importante que la negociación del plan. El art. 6 *RD 901/2020* enuncia las funciones de la comisión negociadora, entre las que destacamos el impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa y la identificación de los indicadores de mediación y los instrumentos de recogida de información que permiten realizar una evaluación y seguimiento del cumplimiento de las medidas del plan de igualdad.

En relación con los medios utilizados para la implantación del plan, considerados un gasto para la empresa, conviene que se elabore una memoria económica sobre el coste de las medidas adoptadas a fin de que los objetivos establecidos sean alcanzables en el plazo fijado y el plan no fracase por falta de medios económicos (Gómez y Rojas, 2021).

Además, la comisión negociadora tiene la misión de comunicar y sensibilizar a la plantilla sobre las diferentes medidas adoptadas para conseguir la igualdad de oportunidades y la puesta en marcha del plan.

#### Quinta fase: Evaluación, seguimiento y revisión del plan

En esta última fase, se ha de comprobar que las medidas establecidas en el plan de igualdad se han puesto en marcha debidamente y que, asimismo, obtienen el resultado que se esperaba de ellas. En este sentido, se deben diseñar indicadores que permitan determinar la evolución de cada una de las medidas y se deben identificar los recursos materiales o humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las mismas.

El seguimiento y evaluación del plan se debe realizar de forma periódica, según lo establecido en el calendario de actuaciones o conforme el órgano paritario encargado de la revisión de los planes de igualdad.

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos, el art. 9 *RD 901/2020* afirma que los Planes de Igualdad podrán revisarse cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- A) cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados cuatro y seis del precitado art. 9 RD 901/2020.
- B) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la inspección de trabajo y Seguridad Social.
- C) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- D) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- E) Cuando una resolución judicial condena a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Por último, debemos tener en cuenta que la revisión del Plan de Igualdad permite añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas adoptadas en función de las necesidades de la empresa en cada momento.

#### **4. ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GENERO EN ITALIA**

Una vez analizado el caso español, procedemos en la investigación a analizar qué sucede en la República de Italia en materia de igualdad en el ámbito empresarial. Para ello, procedemos primero con la identificación de la normativa existente respecto al asunto, así como a presentar la figura de la Comisión de Igualdad de

Oportunidades para, a continuación, destacar las medidas de acción positiva emanadas de su legislación y cerrar el apartado presentando la reciente estrategia para la igualdad que Italia ha concebido como herramienta fundamental que permita avanzar en esta línea.

#### **4.1 La lucha contra la discriminación por razón de sexo en Italia**

Si examinamos a legislación italiana vigente, observamos que, al igual que la española, contempla desde hace años una serie de normas de protección contra la discriminación por razón de sexo. Con relación a esto, la Legge 14 marzo 1985, n. 132, artículo 1 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, expone que

las disposiciones de este decreto tiene por objeto las medidas tendientes a eliminar cualquier distinción, exclusión o limitación basada en el sexo, que tenga la consecuencia, o el propósito, de comprometer o impedir el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en los campos político, económico, social, cultural y civil o en cualquier otro campo.

Teniendo en cuenta el *Decreto Legislativo 31 luglio 2003, n. 226*, artículo 1, la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres tiene las siguientes funciones:

A) Formula propuestas al ministro para la elaboración de las modificaciones a la legislación estatal necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación, tanto directa como indirecta, contra la mujer y para adecuar el ordenamiento jurídico al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, proporcionando elementos informativos, documentales, técnicos y estadísticos útiles para la elaboración de documentos reglamentarios.

- B) Se encarga de la recolección, análisis y procesamiento de datos con el fin de verificar el estado de implementación de las políticas de igualdad de oportunidades en los diversos sectores de la vida política, económica y social indicar las iniciativas oportunas.
- C) Elabora un informe anual para el ministro sobre el estado de implementación de las políticas de igualdad de oportunidades.
- D) Brinda asesoría técnica y científica en relación a temas específicos a solicitud del ministro o del departamento de igualdad de oportunidades.
- E) Realiza actividades de estudio en investigaciones sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En relación con lo anterior, para conseguir una igualdad de oportunidades, se prohíbe la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, de forma subordinada o autónoma, independientemente de la modalidad de empleo y de la rama de actividad. Esta prohibición se aplica también a las actividades de formación, orientación, formación continua y actualización de personal entre otras. Además, la *Legge 9 dicembre 1977, n. 903*, artículo 2 establece que

1. La trabajadora tiene derecho al mismo salario que el trabajador cuando los servicios solicitados sean iguales o de igual valor.
2. Los sistemas de clasificación ocupacional para la determinación de los salarios deben adoptar criterios comunes para hombres y mujeres.

#### **4.2 Medidas de acción positiva**

Las acciones positivas son medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden el logro de la igualdad de oportunidades. En el ámbito de la competencia estatal sirven para promover el empleo femenino y para conseguir la igualdad sustancial entre mujeres y hombres.

Considerando la *Legge 10 aprile 1991*, n. 125, artículo 1, commi 1 e 2, las acciones positivas tienen como finalidad

- A) eliminar las desigualdades en la educación y la formación profesional, en el acceso al trabajo, la progresión profesional, la vida laboral y los periodos de movilidad;
- B) fomentar la diversificación de las opciones profesionales de las mujeres, mediante la orientación educativa y profesional y herramientas de formación;
- C) promover el acceso al autoempleo y la formación emprendedora y la cualificación profesional de los autónomos y emprendedores;
- D) superar condiciones, organización y distribución del trabajo que provoquen efectos diferenciados, según el sexo, en los empleados con prejuicios en la formación, promoción profesional y carrera o en el trato económico y retributivo;
- E) promover la inclusión de la mujer en las actividades, sectores profesionales y niveles en los que está infrarrepresentada y, en particular, en los sectores tecnológicamente avanzados y en los niveles de responsabilidad;
- F) promover, también a través de una organización diferente del trabajo, las condiciones de trabajo y el tiempo de trabajo, el equilibrio entre la responsabilidades familiares y profesionales y una mejor división de estas responsabilidades entre los dos.

Las acciones positivas podrán ser impulsadas por la comisión nacional, por los consejeros de igualdad y por los centros de igualdad de oportunidades a nivel nacional, local y empresarial, por centros de formación profesional, organizaciones sindicales nacionales y territoriales, etc.

Existen también medidas de acción positiva para el emprendimiento femenino, cuyo objetivo es fomentar el surgimiento y desarrollo de mujeres emprendedoras, promover la formación empresarial, fomentar la participación de las mujeres en la gestión de empresas familiares y facilitar la presencia de empresas dirigidas por mujeres en las áreas más innovadoras de los distintos sectores productivos.

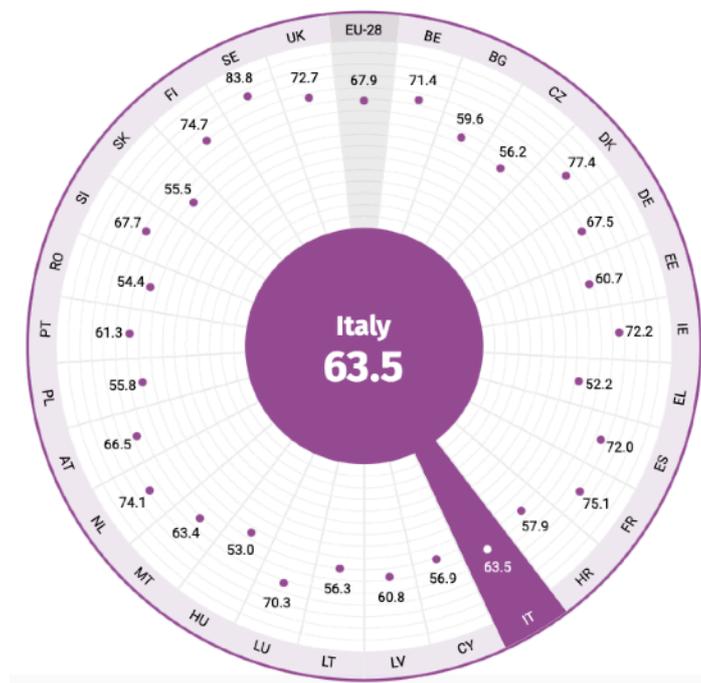
Según la *Legge 25 febbraio 1992*, n. 215, artículo 2, serán beneficiarios de las acciones positivas para las mujeres empresarias

A) sociedades cooperativas y asociaciones, constituidas en un mínimo del 60% por mujeres, sociedades cuya participación no sea inferior a 2/3 de mujeres y cuyos órganos de administración estén constituidos al menos en 2/3 por mujeres, así como empresas individuales gestionadas por mujeres que operan en los sectores de la industria, la artesanía, la agricultura, el comercio, el turismo y otros servicios.

B) Empresas o sus consorcios, asociaciones, organismos, empresas de promoción empresarial, centros de formación y colegios profesionales que promuevan cursos de formación empresarial o servicios de consultoría y asistencia técnica y gestión reservadas a una participación no menor del 70% de las mujeres.

#### **4.3 Estrategia para la Igualdad de Género**

En los últimos años, la Unión Europea ha adoptado diferentes medidas basándose en las causas de desigualdades existentes, con el objetivo de conseguir una igualdad de trato entre hombres y mujeres. Italia, sin embargo, a nivel europeo se encuentra en un puesto muy bajo, ocupando la posición decimosegunda con respecto al resto de países de la Unión, según nos indica el índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).



**Gráfico 1. Índice de Igualdad de Género.**

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2020)

Debido a esta situación, Italia ha establecido una estrategia de Igualdad de Género buscando mejorar su puesto en la clasificación establecida por el EIGE. Esta estrategia tiene una visión a largo plazo, basada en cinco pilares fundamentales, con objetivos a perseguir en el periodo 2021-2026. La finalidad es conseguir que Italia sea un país donde las personas de distinta edad, procedencia y género tengan las mismas oportunidades de crecimiento personal y profesional, así como un acceso igualitario a la educación y al trabajo. Esta visión responde a los principios establecidos en el art. 3 de la *Constitución de la República Italiana*, donde se afirma que

es deber de la República eliminar los obstáculos de carácter económico y social que, al limitar la libertad e igualdad de los ciudadanos, impiden el pleno desarrollo de la persona humana y la participación efectiva de todos los trabajadores en la organización política, económica y social del país.

Para conseguir esto, se deben tener en cuenta determinados indicadores que permiten medir los principales aspectos del fenómeno de la desigualdad de género:

1. Trabajo: el objetivo es crear una igualdad de oportunidades profesionales, ayudando a los trabajadores a conciliar su vida personal y laboral y estimulando el espíritu empresarial femenino. Además, se busca aumentar el empleo femenino y eliminar la segregación sectorial, promoviendo la presencia de mujeres en sectores considerados masculinos y la presencia de hombres en sectores típicamente femeninos.
2. Ingresos: se pretende reducir la brecha salarial de género asegurando una remuneración justa para aquellos trabajos con un valor socioeconómico equivalente. La finalidad es reducir en un 10% la diferencia entre el salario medio de mujeres y hombres pues, actualmente, se encuentra en un 17%.
3. Competencias: se debe garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de competencias en todas las disciplinas, eliminando las barreras culturales y estereotipos de género.
4. Tiempo: promover un reparto igualitario de las actividades laborales y familiares entre hombres y mujeres. Se busca garantizar una infancia de calidad en todo el territorio. Asimismo, se espera que aumente el número de padres que disfrutan del permiso de paternidad pues, hasta la fecha, solo el 21% de hombres hacen uso de este derecho.
5. Poder: apoyar una distribución equitativa de género en puestos de poder y en órganos de dirección de carácter político, económico y social. Además, se debe garantizar la formación y desarrollo de un amplio grupo de talentos con representación tanto femenina como masculina. Actualmente, el 24% de mujeres ocupan puestos directos. El objetivo es aumentar la representación femenina en un 35%.

#### **4.4 Contenido de la Estrategia para la Igualdad de Género**

La estrategia para la Igualdad de Género ha nacido con el espíritu de convertirse en la hoja de ruta que permita que la República de Italia avance y provoque los cambios necesarios para establecer una más actual y solidaria situación. El acceso al trabajo y la formación, las cuestiones retributivas y la igualdad de trato cuando el trabajo es por cuenta propia son los tres aspectos más destacados en su aplicación.

## 1. Igualdad de tratamiento en el acceso al trabajo y a la formación.

Con relación a la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, el art. 27 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* establece la prohibición de dicha discriminación, fundada a las condiciones de acceso al trabajo, incluidos los criterios de selección, independientemente de la modalidad de empleo o sector. Igualmente, esta prohibición se aplica cuando existe una discriminación

- A) por referencia al estado civil, familiar o de embarazo.
- B) indirecta, mediante mecanismos de preselección o mediante la prensa o cualquier otra forma de publicidad que señale como requisito profesional la pertenencia a uno u otro sexo.
- C) en el ámbito de orientación, formación y actualización profesional.

Cabe destacar que no constituye discriminación la relación de una concreta actividad de moda, arte y espectáculo a un determinado sexo, cuando esto sea imprescindible para la naturaleza de la obra o servicio.

## 2. Retribución

Uno de los factores que influye en la desigualdad de retribución es la concentración de mujeres en determinados sectores, ocupando puestos de trabajos relativos a la educación, sanidad y administración pública, recibiendo una remuneración más baja que los hombres, pues estos desempeñan tareas vinculadas a la industria, construcción, transporte...

Ante esta situación, el Tribunal de Justicia ha adoptado dos enfoques diferentes en relación con la aplicación del Principio de Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. El primer enfoque prohíbe las disparidades salariales entre trabajos similares o de igual valor, imponiendo un trato igualitario entre trabajadoras y trabajadores. El segundo se lleva acabo cuando la aplicación de un criterio o disposición, aparentemente neutral (como el trabajo a tiempo parcial) afecta más a los trabajadores de un sexo específico.

Con relación a lo anteriormente mencionado, se tiene en cuenta el art. 4 de la *Carta Sociale Europea Riveduta (CSER)* que afirma que, para garantizar una remuneración equitativa, es necesario que las partes

1. reconozcan el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les garantice una vida digna;
2. reconozcan los trabajadores el derecho de un salario más alto por las horas extraordinarias;
3. reconozcan a los hombres y mujeres el derecho a un trabajo de igual importancia;
4. reconozcan el derecho a los trabajadores de un periodo de preaviso razonable;
5. autoricen deducciones salariales solo en las condiciones y dentro de los limites establecidos por la legislación o mediante convenios colectivos.

Para garantizar una remuneración justa, no solo por el desempeño de un trabajo equivalente, sino también por la realización de un trabajo de igual valor, se solicita al Estado su intervención para asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la CSER.

Se deben desarrollar procedimientos y criterios que permitan comparar el valor de los puestos de trabajo entre hombres y mujeres, garantizando a las mujeres una remuneración equitativa y satisfactoria por el desempeño de tareas diferentes a las de los hombres pero de igual valor. La realización de una valoración objetiva de la responsabilidad, la competencia, el compromiso y las condiciones del trabajo, dejando de lado los prejuicios y estereotipos, permitirá crear un sistema de retribución equilibrado, salvando la brecha salarial.

### 3. Igualdad de trato en el trabajo por cuenta propia

La discriminación por razón de sexo también se produce en el trabajo por cuenta propia, por lo que la *Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen el trabajo por cuenta propia* y por la que se

deroga la *Directiva 86/613/CEE* del Consejo ha realizado algunos cambios, incluyendo entre los beneficiarios de la igualdad de trato, junto a los autónomos y sus cónyuges, a los convenientes o socios no remunerados. Asimismo, estableció que si un Estado miembro dispone de un sistema de protección social para los trabajadores autónomos, ese Estado debe garantizar que los cónyuges o convivientes puedan beneficiarse de dicha protección social. Por último, dispuso que los Estados miembros deben fijar medidas que aseguren a las trabajadoras autónomas, cónyuges o convivientes un subsidio de maternidad, con una duración de al menos 14 semanas.

#### **4.5 Actuación y seguimiento de la estrategia**

La estrategia de Igualdad de Género es una prioridad para la comunidad italiana que permitirá producir cambios estructurales y duraderos. Para conseguir los objetivos en los que se basa esta estrategia es necesario que sean ejecutadas, por parte de las administraciones centrales, las regiones, entes locales y las empresas, las medidas previstas.

Igualmente, existen otras instituciones y organismos que están involucrados también en la puesta en marcha de la estrategia, como el Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS), Ministero dello Sviluppo Economico (MISE), la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (CONSOB), il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, el Ministro de Trabajo y las principales asociaciones involucradas en el fomento de la igualdad de género.

Estos órganos desempeñan funciones de promoción y control de la implementación de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres. Entre sus labores destacan la búsqueda de situaciones de desigualdad de género o el incumplimiento de la legislación en materia de igualdad, la aplicación de acciones positivas y verificación de dichas acciones, promoción e implementación de la igualdad de oportunidades, etc.

Para comprobar la eficacia de la estrategia, se realizará un seguimiento basado en la supervisión de las políticas de igualdad de género, mediante el establecimiento de una sala de control interinstitucional y un observatorio nacional para la integración de

dichas políticas. Asimismo, el Departamento de Igualdad de Oportunidades recibirá la información obtenida tras el seguimiento de la aplicación de la estrategia.

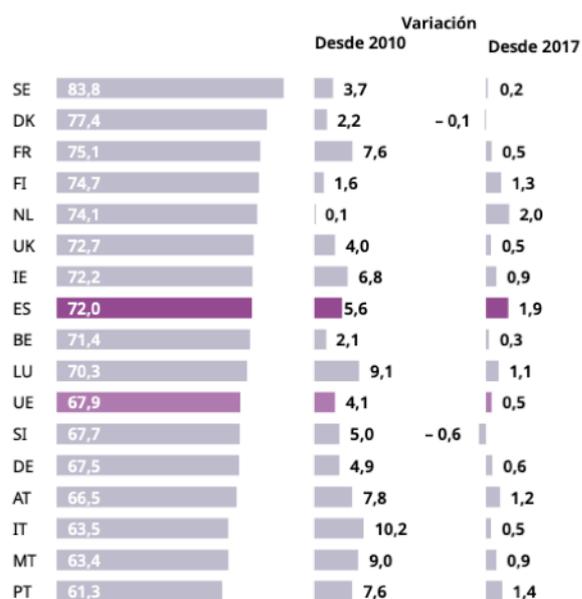
Lo que se pretende al realizar este seguimiento es verificar que las medidas previstas en la estrategia son efectivas con relación a los objetivos planteados.

## 5. LA BÚSQUEDA DE LA IGUALDAD. ESPAÑA VERSUS ITALIA

El pasado curso, el programa de intercambio Erasmus me permitió seguir mis estudios en la Università di Urbino y, en consecuencia, tener acceso a informaciones precisas sobre el asunto que nos ocupa en el contexto de la República de Italia. Las siguientes tablas recogen información sobre cuestiones de empleabilidad de hombres y mujeres en España e Italia, con el objetivo de dar a conocer las diferencias existentes entre los dos territorios.

Partimos de la constatación de que, según el Instituto Europeo para la Igualdad de género, España se encuentra en una mejor posición en materia de igualdad que Italia.

Así, podemos observar en la tabla siguiente, España ocupa la octava posición de la Unión Europea en el índice de igualdad de género, con 72,0 puntos sobre 100. En el caso de Italia, se encuentra en la posición decimoquinta en el índice de igualdad, situándose en 4,4 puntos por debajo de la puntuación media de la UE, mientras que España se sitúa 4,1 puntos por encima de esta. Además, el avance experimentado en los últimos años ha sido superior en el caso español al italiano.



**Gráfico 2.** Índice de Igualdad de Género, 2020. Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2020)

A continuación examinamos una serie de indicadores como la tasa de actividad o de paro en ambos países.

Tasa de actividad femenina		
	2019	2020
<b>España</b>	53,53 %	53,35 %
<b>Italia</b>	56,5 %	54,7 %

**Tabla 4.** Fuente: INE e ISTAT. Consultado el 7 de septiembre de 2021. Elaboración propia

Tasa de actividad masculina		
	2019	2020
<b>España</b>	64,24 %	63,30 %
<b>Italia</b>	75,0 %	73,5 %

**Tabla 5.** Fuente: INE e ISTAT. Consultado el 7 de septiembre de 2021. Elaboración propia

Como podemos observar en la tabla 4, la tasa de actividad femenina italiana es mayor que la de España. En ambos casos se ha producido una disminución de la actividad femenina en el año 2020. Este suceso se podría relacionar con el hecho de que las mujeres se dedican más al trabajo no remunerado, que incluye principalmente las tareas domésticas, cuidado de hijos y personas mayores, generando una menor tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral. Asimismo, la tasa de actividad masculina es superior en Italia, con una diferencia de alrededor de 10 puntos con respecto a España.

Cabe destacar que, en ambos países, la actividad femenina es inferior a la de los hombres debido a las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral, pero la diferencia entre géneros es aún mayor en el caso italiano.

Tasa de paro femenina		
	2019	2020
<b>España</b>	15,55 %	18,33 %
<b>Italia</b>	11,1 %	10,2 %

**Tabla 6.** Fuente: INE e ISTAT. Consultado el 7 de septiembre de 2021. Elaboración propia

Tasa de paro masculina		
	2019	2020
<b>España</b>	12,23 %	14,17 %
<b>Italia</b>	9,1 %	8,4 %

**Tabla 7.** Fuente: INE e ISTAT. Consultado el 7 de septiembre de 2021. Elaboración propia

Teniendo en cuenta los datos de las tablas 6 y 7, podemos afirmar que la tasa de paro, tanto masculina como femenina, ha aumentado alrededor de 3 puntos en España en el año 2020. Por el contrario, Italia ha disminuido su tasa de paro en ambos casos en el 2020, siendo más baja que en España.

En la misma línea que el caso anterior, la tasa de paro femenina en España e Italia es superior a la masculina.

Trabajadoras a tiempo parcial	
	2018
<b>España</b>	24,84 %
<b>Italia</b>	32,39 %

**Tabla 8.** Fuente: Eurofound. Consultado el 7 de septiembre de 2021. Elaboración propia

Trabajadores a tiempo parcial	
	2018
<b>España</b>	6,94 %
<b>Italia</b>	8,5 %

**Tabla 9.** Fuente: Eurofound. Consultado el 7 de septiembre de 2021. Elaboración propia

Los datos de las tablas 8 y 9 reflejan que en España el porcentaje de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial es inferior que en Italia, donde parece estar más extendida esta fórmula. Pero en ambos países coinciden en que el trabajo a tiempo parcial es ocupado, en gran parte, por las mujeres.

Esto refleja la desigualdad existente en la actualidad en el mercado de trabajo pues, a pesar de todas las solicitudes de conciliación de la vida laboral y familiar, son las mujeres, en gran medida, las que cumplen con el rol doméstico y de cuidado de los hijos o familiares.

Tasa de temporalidad femenina	
	2018
<b>España</b>	27,6 %
<b>Italia</b>	17,6 %

**Tabla 10.** Fuente: Eurofound. Consultado el 7 de septiembre de 2021. Elaboración propia

Tasa de temporalidad masculina	
	2018
<b>España</b>	25,1 %
<b>Italia</b>	16,5 %

**Tabla 11.** Fuente: Eurofound. Consultado el 7 de septiembre de 2021. Elaboración propia

Las tablas 10 y 11 muestran un problema presente en la estructura laboral actual, pues nos encontramos ante la realización de contratos temporales, vinculados a las exigencias de flexibilidad por parte de las empresas que consideran que solo se debe contratar personal en caso de necesidad. Esto supone un problema pues se constituye una relación laboral insegura e inestable, dando lugar a una situación de incertidumbre.

En el año 2018, la tasa de temporalidad en España, en el caso de las mujeres, es superior a la de los hombres, con un 27,6% frente a un 25,1%. Lo mismo ocurre en

Italia, con un 17,6% en el caso de las mujeres y un 16,5% en el caso de los hombres.

Es preciso destacar que España cuenta con 9 puntos porcentuales, de trabajadores y trabajadoras temporales, más que Italia.

Brecha de género en el acceso al empleo					
	2015	2016	2017	2018	2019
España	11,2 %	11,5 %	11,9 %	12,1 %	12 %
Italia	20 %	20,1 %	19,8 %	19,8 %	20 %

**Tabla 12.** Fuente: Eurofound. Consultado el 7 de septiembre de 2021. Elaboración propia

España e Italia cuentan con un sistema laboral que busca eliminar las diferencias entre hombres y mujeres, mediante las garantías establecidas en los convenios colectivos y a través de las propias empresas y los representantes de los trabajadores. A pesar de todo el avance en materia de igualdad en los últimos años, las cifras estadísticas muestran que la brecha de género a la hora de acceder al empleo. Sigue siendo un aspecto importante a mejorar para ambos países. En el caso de España, observamos como esta brecha de género había aumentado a lo largo de los años. Sin embargo, en el 2019 se produce una disminución de las desigualdades entre hombres y mujeres con respecto al año anterior. En el caso de Italia, en el 2019 se produce un ligero aumento de esta brecha con respecto al año 2018.

Teniendo en cuenta las cifras de la tabla 12, España se encuentra en mejor posición con respecto a Italia. Esto puede deberse a que España ha avanzado bastante en materia de igualdad de género con respecto a Italia y otros países de la Unión Europea, facilitando el acceso de las mujeres al mercado laboral gracias a la implantación de los Planes de Igualdad.

Ambos países tienen como objetivo reducir esta brecha. Para cumplir este propósito es necesario la implicación de las administraciones públicas y las empresas, incentivando la medición de las brechas salariales a nivel público y privado, fomentando la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las responsabilidades familiares y concienciando a la sociedad en materia de igualdad.

Aunque el mercado de trabajo de cada país tiene algunos rasgos estructurales propios (mayor o menor tasa de paro, temporalidad...), la mujer muestra una peor posición con respecto al hombre en todos los indicadores, en ambos países.

Usos del tiempo				
	Italia		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Cuidado personal</b>	11h 16'	11h 12'	11h 11'	11h 5'
<b>Empleo</b>	4h 15'	1h 52'	4h 21'	2h 6'
<b>Estudio</b>	11'	14'	18'	20'
<b>Tareas domésticas</b>	1h 35'	5h 20'	1h 37'	4h 55'
<b>Tiempo libre</b>	5h 5'	4h 6'	5h 31'	4h 26'
<b>Viaje</b>	1h 35'	1h 14'	1h 10'	1h 5'

**Tabla 13.** Fuente: Fuente:Harmonised European Time Use Survey (2007). A través de Mercedes Alcañiz.

En los últimos años se ha producido una mejora en la distribución del uso del tiempo entre hombres y mujeres. Sin embargo, la brecha de género sigue siendo considerable. Esto se debe a que el desempeño de los roles implica un uso diferente del tiempo.

En la tabla 13 se refleja la distribución del tiempo que hombres y mujeres emplean en diferentes actividades. Por un lado, podemos observar como, los hombres italianos, emplean más tiempo en el cuidado personal, empleo, tiempo libre y viaje que las mujeres italianas, mientras que estas dedican más tiempo al estudio y a las tareas domésticas. A grandes rasgos, los hombres y mujeres españoles distribuyen su tiempo total entre las distintas actividades de manera similar a los italianos.

Pero si examinamos la tabla con detalle, entre las diferencias a tener en cuenta, podemos destacar que las mujeres españolas dedican más tiempo al empleo y menos a las tareas domésticas que las mujeres italianas. En el caso de los hombres, en España dedican más tiempo al estudio y al ocio que en Italia.

A pesar de esta diferencia entre los dos países, sin duda el dato más destacable en la tabla anterior es que en ambos lugares existe una gran diferencia en el tiempo dedicado a las tareas domésticas entre hombres y mujeres pues, al observar los da-

tos anteriores, vemos que tanto en España como en Italia sigue siendo mucho mayor la participación de las mujeres en esta actividad. Este hecho se puede asociar a la existencia de roles de género tradicionales, que relacionan a las mujeres con actividades del hogar, cuidado de los hijos y personas mayores, mientras que a los hombres les asignan actividades relacionadas a la productividad y manutención de la familia.

Ahora bien, aunque una parte de las diferencias entre el tiempo dedicado a los trabajos del hogar entre hombres y mujeres se debe a una cuestión de género, se podría afirmar que esa desigualdad aumenta con el nacimiento de los hijos pues, con la llegada de la descendencia, las mujeres se ven afectadas por una disminución de la actividad remunerada y un aumento de las tareas domésticas y de cuidado, dedicando más tiempo a estas actividades que los hombres.

## 6. CONCLUSIONES

A la hora de redactar este apartado conclusivo he intentado partir de las evidencias que la propia situación legislativa de ambos países ofrece y deducir algunas líneas de futuro que parecen necesarias en materia de igualdad. En cualquier caso, ha resultado complicado dar con información que describiese con pormenor el caso italiano, circunstancia que resulta curiosa especialmente si tenemos en cuenta que ambos estados son integrantes de la Unión Europea y deberían contar con unas directrices similares.

**En primer lugar, la precariedad laboral de las mujeres es un fenómeno que lastra la consecución de la igualdad en el ámbito empresarial.**

Tasa de desempleo: Por sexo			
Países	Desempleo hombres	Desempleo mujeres	Mes
España [+]	12,3%	16,6%	Julio 2021
Alemania [+]	3,9%	3,3%	Julio 2021
Reino Unido [+]	4,9%	4,5%	Junio 2021
Francia [+]	7,8%	8,0%	Julio 2021
Italia [+]	8,3%	10,6%	Julio 2021
Portugal [+]	5,8%	7,4%	Julio 2021
Zona Euro [+]	7,1%	8,1%	Julio 2021
Estados Unidos [+]	5,4%	5,0%	Agosto 2021
Japón [+]	3,1%	2,4%	Julio 2021
Austria [+]	6,2%	6,1%	Julio 2021
Australia [+]	4,6%	4,7%	Julio 2021
Bélgica [+]	5,9%	6,0%	Julio 2021
Bulgaria [+]	6,6%	5,0%	Julio 2021
Canadá [+]	7,5%	6,6%	Agosto 2021

**Tabla 14.** Tasa de desempleo por sexo, 2021. Fuente: Expansión / datos macro.

Como puede observarse en la tabla, España lidera el desempleo en la Unión Europea, con una tasa de paro del 12,3 % en el caso de los hombres y un 16,6 % en el caso de las mujeres en julio del 2021.

Italia, sin embargo, se sitúa por debajo con una tasa de desempleo masculina del 8,3 % y del 10,6% femenina.

Tanto en España como en Italia la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina, mientras que en Bulgaria, Canadá, Japón y Alemania, entre otros países, se produce el efecto contrario.

Nos encontramos ante una circunstancia paradójica en nuestra comparación: la tasa de paro femenina en España es lo suficientemente superior a la italiana (8 puntos de diferencia) como para que esta circunstancia supusiera una sobrecarga que situara a ambos países en una situación en materia de igualdad diferente a la que en realidad es.

Lejos de concluir que la tasa de paro no afecta tanto a la consecución de la igualdad –que podría ser una consecuencia demasiado simple de obtener– preferimos afirmar que ambos estados están lejos de una óptima situación de igualdad en el ámbito empresarial porque sus tasas de paro femenino son aún altas en comparación con los países más desarrollados.

**En segundo lugar, la persistencia de roles tradicionalmente asociados a la mujer supone una dificultad para el establecimiento de la igualdad.**

Tanto en Italia como en España, los datos expuestos en apartados anteriores certifican una asignación mayor a la mujer de las tareas de cuidado y de las labores del hogar, herencia de una percepción generalizada de estas funciones como eminentemente femeninas que deriva de una sociedad tradicional y claramente machista que, por otro lado, tardó en favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Si bien las mujeres españolas dedican más tiempo al trabajo remunerado frente a las italianas, que tienen una mayor dedicación al trabajo doméstico, aún se encuentra la situación de ser lejos de ser óptima en cualquiera de los dos países.

**En tercer lugar, la República de Italia precisa la implantación de un instrumento equivalente al Plan de Igualdad vigente en España.**

En nuestro país es obligatoria la aplicación del plan para las distintas compañías, en función de su tamaño: las empresas de entre 150 y 250 trabajadores dispusieron hasta el 8 de marzo de 2020 para implantar el Plan de Igualdad; las que tienen entre 100 y 150 trabajadores pudieron hacerlo hasta el 8 de marzo de 2021 y aquellas de 50 y 100 trabajadores podrán hacerlo hasta el 8 de marzo de 2022.

Esto significa que el progresivo avance de España sobre Italia en materia de igualdad puede responder a la implantación del plan que, por otro lado, es tan reciente que todavía no ha concluido su cronograma.

Italia no cuenta con este instrumento, no existe en el país transalpino la obligación de elaborar y aplicar medidas de igualdad en las empresas pero, sin embargo, adopta la estrategia de igualdad de género de las directrices emanadas de la Unión Europea.

Es probable que la existencia de un Plan consensuado por todos los sectores político-sociales y aprobado en el parlamento ejerciera una mayor presión para su respeto y cumplimiento y, en consecuencia, que se constataran avances significativos que pudieran aproximar sus estadísticas a las de España o, aún mejor, a las de otros países europeos cuya situación es más favorable.

Recordemos que España ocupa la octava posición de la Unión Europea en el índice de igualdad de género. En el caso de Italia, se encuentra en la posición decimoquinta en el índice de igualdad, situándose en 4,4 puntos por debajo de la puntuación media de la Unión Europea, mientras que España se sitúa 4,1 puntos por encima de esta.

**En cuarto lugar, la existencia de un Plan de Igualdad no garantiza una progresión favorable en la reducción de todos los aspectos de la brecha de género en el ámbito empresarial.**

La prueba de esto es que la brecha salarial en España se situó en 2019 en 11,9%, más de dos puntos por debajo de la media europea y lejos del caso de Italia, con diferencias salariales entre hombres y mujeres de un 4,7%. Sin embargo, interpretar estos números es complicado, ya que la brecha salarial de género menor en un país en concreto no significa más igualdad de género. Esto se debe a que, a veces, las

brechas salariales más bajas se asocian a una menor participación de las mujeres en el mercado laboral, como sería el caso de Italia. Por otro lado, las grandes brechas tienden a estar vinculadas a una mayor proporción de mujeres en el trabajo a tiempo parcial.

Deducimos que la justificación que encontramos a este comportamiento es, por un lado, la falta de medidas para la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y, por otro, la extrema sensibilidad que tienen estas política a las crisis económicas.

**En quinto lugar, la situación de pandemia global por COVID-19 ha contribuido al empeoramiento de la situación de igualdad en el ámbito de la empresa.**

La crisis provocada por el COVID-19 es una crisis sanitaria que demanda atención y cuidado de las personas afectadas por este virus. Esta pandemia provocó el cierre de centros educativos o asistenciales y la adopción de medidas de confinamiento de la población en sus hogares, con el fin de evitar la propagación del virus.

Las mujeres, además de ser mayoría entre el personal sanitario, se encargan del cuidado y trabajo doméstico como consecuencia de la situación actual. Además, se enfrentan a las dificultades de la conciliación de la vida laboral y familiar y la falta de corresponsabilidad. Asimismo, muchas personas se han visto obligadas a teletrabajar, lo que implica una mayor capacidad de organización familiar y laboral, provocando una sobrecarga de trabajo, sobre todo de cuidados, que sigue recayendo en las mujeres como hemos comentado los apartados anteriores.

La crisis económica y empresarial provocada por el COVID-19 incide en la calidad del empleo, ocasionando un aumento del desempleo en aquellos sectores más vulnerables como el comercio, hostelería y los servicios, que cuentan con una alta presencia de mujeres.

A las consecuencias directas provocadas por el COVID-19 se suman factores que agravan la situación de desempleo entre hombres y mujeres, como podría ser el aumento de la tasa de temporalidad, la disminución del turismo en los respectivos países y la pérdida de ingresos de aquellos que realizan trabajos informales, como podría ser el empleo doméstico, realizado en gran parte por mujeres.

A modo de resumen y por cerrar este trabajo de un modo sintético señalaré que, en materia de igualdad de género, España se encuentra por delante de Italia, seguramente como consecuencia de la obligatoria implantación del Plan de Igualdad. Si bien aún quedan muchos avances por producirse, parece que la hoja de ruta para conseguir la equiparación entre hombres y mujeres va, poco a poco, contando con los instrumentos adecuados. Ambos países deben incentivar que los hombres asuman mayor protagonismo en lo relativo a las tareas domésticas y el cuidado de los hijos; quizá esté más cerca la ruptura en la asignación del rol del trabajo en casa a las mujeres, pero todavía el horizonte se encuentra lejano y es más una tendencia que una realidad próxima.

Italia debería darse cuenta de lo importante que es la implantación de un Plan de Igualdad, no solo por el hecho de explicitar sobre el papel de la ley lo que, de otro modo, podría ser tan solo un brindis al sol. Son conscientes de que sus números están muy alejados de los índices de los países desarrollados de la Unión Europea –incluso España tiene mucho margen de mejora en este sentido– y para la creación de una Europa unida, plural, moderna y justa se hace tremendamente necesario, por no decir imprescindible, que los gobiernos actúen con la determinación que un asunto de esta importancia requiere, poniendo los medios económicos, legislativos, sociales... que sean precisos.

En lo personal, la realización de este trabajo ha supuesto, más allá del cumplimiento de un trámite necesario para finalizar mis estudios de grado, la posibilidad de dotar de mayor sentido a mi estancia Erasmus en la Università di Urbino. Los tiempos de pandemia no han contribuido a que pudiera tener acceso a materiales bibliográficos que, de otro modo, incluso partiendo de la idea de que no hay tanto escrito sobre el caso italiano –como consecuencia de que su proyecto de igualdad es quizá errático y primigenio– es probable que hubiera alcanzado otros textos complementarios.

En todo caso, las dificultades derivadas de las circunstancias impuestas por la pandemia han servido para que la conclusión de este trabajo tenga un mayor valor, si cabe, y refuercen mi idea de que, como en el caso de la igualdad de género en el ámbito laboral, solo será posible superar las adversidades con trabajo serio, planificación a futuro, ambición y el convencimiento de que es posible, sin duda.

## 7. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Amurrio Vélez, M., Larrinaga Rentería, A., Usategui Basozabal, E., Del Valle Loroño, A. (2012). Los estereotipos de género en los/las jóvenes y adolescentes. En *XVII Congreso de Estudios Vascos: Gizarte aurrerapen iraunkorrerako berrikuntza = Innovación para el progreso social sostenible* (17. 2009. Vitoria-Gasteiz). - Donostia : Eusko Ikaskuntza. P. 227 - 248. Recuperado de <https://www.campuseducacion.com/blog/wp-content/uploads/2018/04/Estereotipos-de-género-en-los-jóvenes.pdf>
- Alcañiz, M. (2015). Crisis, precariedad y desigualdad de género en España e Italia. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*. Vol. 10, n.º 1, 2015, pp. 97-125. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/281268456\\_Crisis\\_-\\_precariedad\\_y\\_desigualdad\\_de\\_genero\\_en\\_Espana\\_y\\_en\\_Italia](https://www.researchgate.net/publication/281268456_Crisis_-_precariedad_y_desigualdad_de_genero_en_Espana_y_en_Italia)
- Aragón Gómez, C., Nieto Rojas, P. (2021). *Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación*. Madrid: CISS.
- Calvet-Puig, M.D., Lusa-Garcia, A., Martinez-Costa, C., Peregort, O.P. y Tura-Solvas, M. (2006). Plan de Igualdad y Plan de Acción: fases y tareas del proceso de diseño, implantación y evaluación. En *Intangible Capital*, 2009 – 5(2). P. 169-182. Recuperado de <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/viewFile/94/96>
- *Constitución Española* (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
- *Costituzione della Repubblica Italiana*. (22 dicembre 1947).
- *Decreto legislativo 31 luglio 2003*, n. 226, articolo 1. Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna.
- *Decreto Legislativo 11 aprile 2006*, n. 198. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Recuperado de <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>

- Dipartimento per le Pari Opportunità (2021). *Strategia Nazionale sulla parità di genere 2021-2025*. Recuperado de <http://www.pariopportunita.gov.it/news/strategia-nazionale-sulla-parita-di-genere-2021-2025-la-ministra-bonetti-riunisce-le-amministrazioni-coinvolte/>
- *Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo* (DOUE núm. 180, de 15 de julio de 2010).
- Eurofound (2021). *Gender employment gap in Europe, by country*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/data>
- Eurofound (2021). *Temporary employment, by gender*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/employment/temporary-employment-gender-2018>
- Eurofound (2021). *Part-time employment, by gender*. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/employment/part-time-employment-gender-2018>
- Fabregat, G. (2007). *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Albacete: Bomarzo.
- Fabregat, G. (2019). *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/20019, de 1 de marzo*. Albacete: Bomarzo.
- Iberley (2019). *Medidas dentro de un Plan de Igualdad de empresa relativas a la infrarrepresentación femenina*. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/medidas-plan-igualdad-empresa-relativas-infrarrepresentacion-femenina-62862>
- Instituto Nacional de Estadística, 2017. *Encuesta de Estructura Salarial*. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10882>
- Instituto Nacional de Estadística, 2018. *Encuesta de Población Activa*. Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar. Recuperado de [https://www.ine.es/prensa/epa\\_2018\\_m.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística, 2020. *Encuesta de Población Activa*. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3970&L=0>

- Istituto Nazionale di Statistica, 2021. *Tasso di disoccupazione*. Recuperado de [http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV\\_TAXDISOCCU1](http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXDISOCCU1)
- Istituto Nazionale di Statistica, 2021. *Tasso di attività*. Recuperado de [http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV\\_TAXATVT1](http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXATVT1)
- Instituto Europeo para la Igualdad de Género, 2020. Recuperado de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/IT>
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. (*BOE* núm. 246, 14 de octubre de 2003).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. (*BOE* núm. 236, 2 de octubre de 2015).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (*BOE* núm. 71, 23 de marzo de 2007).
- Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2. Divieto di discriminazione retributiva.
- Legge 14 marzo 1985, n. 132, articolo 1. Divieto di discriminazione tra uomo e donna.
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2. Adozione e finalità delle azioni positive.
- Legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 1, commi 1 e 2. Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (*BOE* núm. 143, de 12 de junio de 2010).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (*BOE* núm. 255, de 24 de octubre de 2015).
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación. (*BOE* núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (*BOE* núm. 272, de 14 de octubre de 2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Definición de género. Recuperado de <https://dle.rae.es/g%C3%A9nero>
- Real Academia Española. “Diccionario de la lengua española”. Definición de sexo. Recuperado de <https://dle.rae.es/sexo?m=form>
- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Definición de estereotipo. Recuperado de <https://dle.rae.es/estereotipo>
- Serrano García, J. M<sup>a</sup>. (2007). Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Unesco, 2020. *Manual metodológico. Indicadores Unesco de Cultura para el Desarrollo*. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Wikipedia, 2020. Techo de cristal. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Techo\\_de\\_cristal](https://es.wikipedia.org/wiki/Techo_de_cristal)