



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**LOS PLANES DE IGUALDAD
SITUACIÓN EN ESPAÑA. EL CASO DE PALENCIA**

Presentado por Nerea Ortega Garrido

Tutorizado por Ana María Ortega Álvarez

Curso 2021/2022

Palencia, junio 2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
PARTE I: FUNDAMENTACION TEÓRICA.....	9
CAPÍTULO I: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA	10
2. CONTEXTO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA.....	10
3. CONCEPTOS PRINCIPALES Y NORMATIVA ESPAÑOLA EN MATERIA DE IGUALDAD.....	13
3.1 LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	14
3.2 CONCEPTOS EN EL ÁMBITO LABORAL.....	16
3.3 NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD.....	21
CAPÍTULO II: PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA.....	26
4. LOS PLANES DE IGUALDAD.....	26
4.1 CONCEPTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	26
4.2 FASES DEL PLAN.....	28
4.3 PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN.....	34
4.4 CONTENIDO DEL PLAN.....	36
4.5 INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS Y CONSECUENCIAS POR INCUMPLIMIENTO.....	38
PARTE II: ANÁLISIS PRÁCTICO.....	40
CAPÍTULO III: IMPLANTACIÓN REAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA, CASTILLA Y LEÓN Y PALENCIA.....	41
5. SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA.....	41
6. SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN CASTILLA Y LEÓN.....	49
7. SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN PALENCIA.....	53
8. CONCLUSIONES.....	60
9. BIBLIOGRAFÍA.....	64

ABREVIATURAS

CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

CE: Constitución Española

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos

EPA.: Encuesta de Población Activa

INE: Instituto Nacional de Estadística

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

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de Naciones Unidas

RAE: Real Academia Española

RD 901/2020: Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

USO: Unión Sindical Obrera

1. INTRODUCCIÓN.

El tema que se ha abordado en este Trabajo Final de Grado tiene una gran trascendencia en la lucha por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto en la sociedad como en el ámbito laboral. La sociedad necesita progresar y avanzar para alcanzar la igualdad de género y, este trabajo tiene como fin poner en el punto de mira la funcionalidad de los instrumentos aportados por el Estado español para luchar por dicha igualdad en el ámbito laboral.

El mercado de trabajo ha vivido las consecuencias de la sociedad machista y patriarcal que ha pervivido durante los siglos de nuestra historia. La posición inferior de la mujer ha supuesto que, en la actualidad, aun queden resquicios de dicha situación, impidiendo a las mujeres desarrollar su carrera profesional. Sin embargo, el compromiso global por lograr una sociedad más igualitaria ha supuesto que España haya diseñado toda una estructura normativa para contribuir a este objetivo común. Las mujeres españolas desean avanzar en una sociedad y en un ámbito que tantos obstáculos le impone para desarrollarse tanto profesional como personalmente y por ello, se hace necesario apoyarlo desde el Estado en sí mismo.

Los Planes de Igualdad son la herramienta básica desarrollada para que las organizaciones cooperen en dicha lucha por la igualdad de género; son el reflejo del compromiso del ámbito laboral por alcanzar una sociedad más igualitaria. Pero ¿son lo suficientemente eficaces? Mi Trabajo Fin de Grado acerca de los *Planes de Igualdad. Situación en España. El Caso de Palencia* recoge el estudio sobre el impacto de este instrumento en el progreso del mercado de trabajo y en la sociedad española.

La perspectiva nacional sobre el análisis de la implantación real de los planes de igualdad es escasa y limitada debido a que la normativa sobre la imposición de la elaboración y desarrollo de los planes de igualdad es relativamente reciente. Por ello, el beneficio principal de este trabajo es evaluar la efectividad de dichos planes en la consecución de la sociedad igualitaria entre géneros.

Mi interés se concreta en la provincia de Palencia pues es la ciudad en la que he crecido y en la que me gustaría permanecer durante muchos años por lo que, considero necesario

evaluar la responsabilidad social de las empresas palentinas en relación con la igualdad de género.

Los objetivos que se pretenden conseguir con el desarrollo de este Trabajo de Fin de Grado se pueden concretar en los siguientes.

1. Tener conocimiento de la realidad del mercado de trabajo español en relación con la posición de las mujeres en el mismo. Explicar los conceptos clave sobre la desigualdad de género y la discriminación por razón de sexo, así como conocer la normativa en torno a la cual se articulan las herramientas del Estado para alcanzar la igualdad en el ámbito laboral.
2. Conocer en profundidad el concepto de los Planes de Igualdad, así como su estructura, contenido mínimo, procedimiento de negociación, registro, seguimiento de la implantación...
3. Analizar la implantación reciente de los Planes de Igualdad en las empresas españolas y su efecto sobre la sociedad. Del mismo modo, estudiar con mayor profundidad su elaboración e implantación en Castilla y León, y en concreto en la provincia de Palencia.

Para poder alcanzar dichos objetivos, este Trabajo Fin de Grado se estructura en dos partes: fundamentación teórica y análisis práctico. En la primera parte se diferencian tres apartados; en el inicial se establece el escenario actual de la mujer en el mercado de trabajo, su posición inferior a la de los hombres en determinadas situaciones y los obstáculos para acceder y desenvolverse en el mismo. El segundo apartado analiza los principales conceptos sobre la igualdad de género y la discriminación por razón de sexo, incluyendo la normativa estatal, para lucha por la sociedad igualitaria, dentro del ámbito laboral. Finalmente, en el tercer apartado se establece el concepto de Planes de igualdad y se realiza un análisis sobre el RD 901/2020, aquel que recoge toda la información sobre los mismos y su registro.

La segunda parte conforma el análisis sobre la real implantación de los planes de igualdad a nivel nacional, así como de Castilla y León y Palencia. Tiene como fin concretar el efecto sobre la sociedad y el ámbito laboral de los Planes de Igualdad, así como el grado de compromiso de las organizaciones para contribuir a la mejora de la sociedad española.

El análisis se basa en los datos extraídos del REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad) y de los estudios de diversos sindicatos, así como en el estudio del mercado de trabajo a través de los datos del Instituto Nacional de Estadística y en concreto, de la Encuesta de Población Activa. Se incluyen aquí las valoraciones, sobre la situación del registro real de los Planes de Igualdad en la provincia de Palencia, del sindicato de CCOO y de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Palencia (CEOE).

Finalmente, se extraerán una serie de conclusiones acerca de la investigación realizada en este Trabajo Final de Grado de tal forma que, se recoja la necesidad de profundizar en la normativa legal vigente y en las medidas y acciones para mejorar la implantación de los planes de igualdad, con carácter general, en España.

Las competencias genéricas y específicas desarrolladas y adquiridas durante la elaboración de este Trabajo Fin de Grado y, en relación con el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos son las enumeradas a continuación:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG):

INSTRUMENTALES

- CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
- CG.2. Capacidad de organización y planificación
- CG.6. Capacidad de gestión de la información
- CG.8. Toma de decisiones

PERSONALES

- CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
- CG.14. Razonamiento crítico
- CG.15. Compromiso ético

SISTEMÁTICAS

- CG.16. Aprendizaje autónomo
- CG.21. Motivación por la calidad

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE):

DISCIPLINARES (SABER)

- CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales
- CE.3. Organización y dirección de empresas
- CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
- CE.10. Economía y mercado de trabajo
- CE.11. Políticas sociolaborales

PROFESIONALES (SABER HACER)

- CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
- CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación Laboral
- CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral

ACADÉMICAS

- CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las

relaciones laborales

CE.34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales



PARTE I: FUNDAMENTACION TEÓRICA

CAPÍTULO I: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA

2. CONTEXTO DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA.

A lo largo de la historia de España, se ha podido observar una sociedad tradicional marcada por el patriarcado, entendido este como el sistema institucionalizado que implica la subordinación e invisibilización de las mujeres con respecto a los hombres, suponiendo así la creación de una sociedad basada en una desigualdad estructural apoyada en la separación por el sexo biológico.

El origen del patriarcado tiene lugar en la familia; el padre era el jefe y cabeza de familia, quien tenía la responsabilidad de mantenimiento económico del hogar mientras que las mujeres eran obligadas a encargarse del cuidado del hogar, del marido y de los hijos y demás familiares.

Las consecuencias de una sociedad patriarcal y machista son la formación de los roles y estereotipos de género tradicionales que establecen cómo tienen que ser las conductas sociales de comportamiento de los hombres y de las mujeres. Las diferencias creadas entre hombres y mujeres por las construcciones sociales han supuesto una desigualdad de derechos, deberes y oportunidades entre géneros.

Este escenario social se traslada a todos los ejes de la vida, incluyéndose el ámbito laboral. Tradicionalmente, las mujeres no han participado en el mercado laboral del mismo modo en que los hombres lo han hecho, debido a la separación de tareas en función del sexo biológico de las personas. Los hombres han sido impulsados a trabajar fuera del hogar, para aportar una economía en el mismo, en cambio las mujeres han trabajado dentro del hogar, realizando las tareas domésticas.

Por tanto, el propio concepto de trabajo supone una división de tareas entre hombres y mujeres ya que, se comprende como trabajo el que se realiza fuera del hogar, quedando desvalorizadas y en un contexto de inferioridad las tareas del hogar y cuidado de los familiares.

Al asociar el trabajo de las mujeres a actividades poco reconocidas socialmente, el mercado de trabajo ha imitado ese comportamiento. Las mujeres han ido adentrándose poco a poco en el mercado de trabajo desde el siglo XX por cuestiones más bien históricas como las guerras o las situaciones de crisis pero, los empleos que han ido desempeñando

son aquellos en los que no intervenían los hombres por estas considerados como trabajos inferiores. De esta forma, aunque la sociedad haya ido avanzando, la división de tareas y actividades ha supuesto una división por sexos del empleo.

Ello también supone que las condiciones de trabajo hayan sido diferentes para unos y otros ya que, al ser considerado como un empleo superior el llevado a cabo por los hombres estaba mejor remunerado, permitía la promoción profesional, construir una carrera laboral basada en los avances...

Sin embargo, los empleos de las mujeres siempre se han encontrado peor remunerados y con ciertas limitaciones debido a que las carreras profesionales eran sueños para ellas. Se da lugar a conceptos como la desigualdad retributiva, el techo de cristal, suelos pegajosos... Asimismo, la falta de igualdad de oportunidades y las pésimas condiciones en las que han trabajado las mujeres han supuesto que muchas de ellas hayan vivido situaciones de precariedad.

Durante el siglo XXI se ha podido percibir un cierto avance dentro de esta situación desde las diferentes perspectivas (social, familiar y laboral). Las mujeres del pasado han luchado por sus derechos y por los de las mujeres del futuro. Dentro del mercado laboral se ha luchado por la igualdad de oportunidades, un mejor acceso al empleo, mejores condiciones salariales, posibilidad de promoción y carrera profesional, corresponsabilidad entre géneros en relación con la vida laboral y familiar...

La evolución de España, a grandes rasgos, ha sido positiva. Los datos sobre el mercado de trabajo demuestran la responsabilidad asumida tanto por la sociedad, como por el Estado y las organizaciones e instituciones. Las medidas y acciones propuestas por los diferentes organismos públicos han mejorado las cifras del mercado de trabajo de las mujeres españolas pero, aún nos encontramos dentro de un escenario de desigualdad.

Los últimos datos, recogidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, pertenecientes al año 2021 muestran lo siguiente:

La participación laboral ha mejorado debido a que la tasa de actividad de la mujer en 2021 ha subido al 70,8%, resaltando que, la inactividad por razón de la responsabilidad familiar y desánimo se ha reducido. De igual modo, el empleo de las mujeres ha aumentado a 9.121.900, superando su máximo alcanzado en el año 2019, siendo la tasa de ocupación de un 58,9%. La tasa de paro ha sido de 16,8%, 3,6 puntos superior a la del hombre.

En cuanto al nivel de formación de las mujeres activas, el 48,8% tienen estudios superiores y solo el 26,6% tiene un nivel de estudios bajo. Es decir, las mujeres tienen acceso a todos los niveles de educación y se encuentran altamente formadas.

El sector de actividad donde han desarrollado sus trabajos durante el 2021 ha sido, mayoritariamente, el sector servicios. En este sector trabajan más de 8 millones de mujeres, suponiendo el 88,8% de las mujeres con empleo, concentrándose en actividades como el comercio, la sanidad, la educación y la hostelería.

Las ocupaciones desempeñadas, generalmente, fueron puestos de trabajo relacionados con actividades científicas y profesionales, siendo el 57,9% de los ocupados las mujeres que realizan estas tareas. Se debe de destacar la poca presencia de las mujeres dentro de los puestos directivos, siendo ocupados las dos terceras partes de ellos por hombres.

En relación con las condiciones de trabajo, el 44,5% de la contratación registrada en el año anterior ha sido con mujeres, siendo mayoritaria su presencia en la contratación a tiempo parcial, el 74,7% de la misma y aproximadamente la cuarta parte de ellas tienen esta jornada. En relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, las mujeres inactivas o en empleos a tiempo parcial por responsabilidades familiares y/o personales han supuesto el 4,9%.

En cuanto a las diferencias retributivas, la brecha salarial de España en el año 2021 estimada se encuentra en un 36,7%, es decir, las mujeres ganan casi un 37% por ciento menos, al mes, que los hombres. Según datos del periódico el País, habría aumentado en un 0,8% desde el año 2020 pero, se debe de tener en cuenta la situación que ha supuesto la pandemia del COVID-19 (Sánchez-Silva, 2022).

En conclusión cabe destacar la necesidad de seguir estableciendo medidas y acciones que fomenten el trabajo de las mujeres y que establezcan unas mejores condiciones de trabajo. El compromiso debe de ser de todos los agentes sociales ya que, de esta forma es posible alcanzar una igualdad de género real.

3. CONCEPTOS PRINCIPALES Y NORMATIVA ESPAÑOLA EN MATERIA DE IGUALDAD.

La igualdad se constituyó como derecho propio de las personas en el año 1948 tras la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante, ONU). En su artículo primero dispone que *todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)* así como, en su artículo séptimo recoge que *todos los seres humanos son iguales ante la ley* y, se establece una protección contra cualquier discriminación que infrinja el resto de los artículos de la DUDH.

A pesar de las normas políticas y sociales impuestas para alcanzar la igualdad entre los seres humanos, nuestra sociedad actual sigue una tendencia discriminatoria hacia ciertos colectivos clasificados como vulnerables. Estos colectivos incluyen a las personas que se encuentran en riesgo de exclusión social o marginación por razón de su sexo, raza o ideología como consecuencia de las desigualdades y las discriminaciones sufridas durante los diferentes siglos de nuestra historia.

Como hemos visto anteriormente, las mujeres son un colectivo de riesgo en nuestro país debido a la sociedad patriarcal y machista impuesta desde tiempos memorables. Por ello, es tarea fundamental establecer una serie de normas y leyes que tengan como fin disminuir o eliminar la discriminación por razón de sexo en los diferentes ámbitos sociales, políticos, económicos y laborales.

A continuación, se van a mostrar los conceptos fundamentales en materia de igualdad así como, la normativa vigente en España a través de la cual se vela por la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Además, expondremos las principales nociones sobre la igualdad dentro del mercado de trabajo español (techo de cristal, división sexual del trabajo...).

3.1 LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad se dispone en España como un valor superior del ordenamiento jurídico debido a lo ordenado en el artículo 1. 1 de la Constitución Española (en adelante, CE); *España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*. Asimismo, se consagra como un derecho fundamental debido a 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* (Art. 14 CE).

Asimismo, esta disposición se encuentra enmarcada dentro de los términos de la Real Academia Española (RAE) que define la **igualdad** como *Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones*. En otras palabras, la igualdad supone que una persona se encuentre en la misma posición que otras por naturaleza; sin tener en cuenta su origen o sus características.

Sin embargo, nuestra historia se ha visto marcada por profundas desigualdades sociales en relación con las mujeres. Los estereotipos de género, entendidos como *la construcción cultural asignada a cada uno de los sexos en relación con actitudes, comportamientos y características* (de Íscar, s.f.), han hecho que las mujeres se hayan visto obligadas a cumplir con una serie de tareas que obstaculizaban otras tantas. Debido a los estereotipos de género y la sociedad patriarcal, las mujeres eran las encargadas de las tareas del hogar, cuidado de los hijos, cuidado del marido... imposibilitándolas durante varios siglos a poder, por ejemplo, trabajar.

De esta forma, entendemos que las mujeres eran discriminadas social y laboralmente. Podemos definir la **discriminación** como el *trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.* (RAE). Por lo tanto entendemos que, la discriminación por razón de sexo implica que una mujer sea tratada de forma desfavorable y desigual en contraposición con un hombre que se encuentre en un escenario semejante. Trasladado al ámbito laboral, la discriminación por razón de sexo atiende a una misma situación dentro de una empresa o en un puesto de trabajo igual o similar.

La igualdad debe de ser, asimismo, entendida como una igualdad de trato; todas las personas deben de ser tratadas de la misma manera ante situaciones equivalentes. Por lo tanto, queda prohibido un trato discriminatorio.

En España se reconocen legalmente dos tipos de discriminación por razón de género; discriminación directa e indirecta. La discriminación directa es la situación en la que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Y, la discriminación indirecta *es 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* (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Por ello, durante las últimas décadas se ha luchado contra estos estigmas en busca de la igualdad de género. Podemos definir este término, con carácter general, como *la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres* (Ayuda en Acción, 2018). La igualdad de género implica un reconocimiento de las necesidades de las mujeres y de los hombres, creando una sociedad basada en la diversidad.

La igualdad de género en España se encuentra reconocida en nuestros textos legales, en función de lo establecido en la Carta Magna. El traslado de la igualdad a las normas y leyes se conoce como igualdad formal. Sin embargo, su imposición normativa no implica que esta se transfiera a la sociedad y mejore sus actitudes y prácticas. La igualdad real da lugar a la exigencia de unos hechos y situaciones concretos que suponen la tutela de los derechos de las personas en una sociedad. De esta manera, la igualdad real implica que las personas sean tratadas como iguales y sean respetadas.

Se hace necesario conocer el concepto de equidad de género entendida como la imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede consistir en igualdad en el trato o en un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Para la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), *la equidad de género es, al mismo tiempo, una cuestión de derechos humanos, justicia social y desarrollo económico*. Se trata de una cuestión de derechos humanos ya que, la existencia de la discriminación por razón de sexo implica que no exista un respeto por los derechos humanos. Asimismo, es un tema de justicia social debido a que las medidas de protección social y mejora de la situación de la mujer en el ámbito laboral favorecen la eliminación de los grupos excluidos socialmente. Finalmente, podemos decir que, la equidad de género supone el desarrollo económico debido al uso pleno de las capacidad productivas de las mujeres. En conclusión, la equidad de género *es una condición para el éxito de una estrategia de desarrollo más sistemática, equilibrada y sustentable* (OIT, 2009).

3.2 CONCEPTOS EN EL ÁMBITO LABORAL

En el ámbito laboral, como hemos observado anteriormente, siempre ha existido una fuerte desigualdad y discriminación hacia las mujeres. Los últimos avances sociales en materia de igualdad han influenciado en el mundo laboral, consiguiéndose ciertos avances para las mujeres trabajadoras. Aun así, nuestra historia ha impuesto diversos conceptos que explican el origen de determinadas discriminaciones hacia las mujeres:

Brecha salarial

La brecha de género es un concepto que surge de las diferencias entre mujeres y hombres en diferentes aspectos sociales, económicos y políticos. Generalmente, la brecha de género existe debido a las desigualdades entre hombre y mujer en relación con la distribución de recursos, el acceso a oportunidades... que buscan garantizar su bienestar y desarrollo.

En el ámbito laboral, la brecha de género hace referencia a las diferencias en las retribuciones. Por lo tanto, la brecha salarial es la diferencia entre los salarios anuales de hombres y mujeres cuando se encuentran desempeñando un puesto de trabajo de igual valor.

Según la ONU, la brecha salarial mundial estimada se encuentra en un 23%, es decir, las mujeres ganan un 23 por ciento menos, al mes, que los hombres. A nivel Europeo, la brecha salarial en el año 2022 se encuentra en un 14% aproximadamente. Según el

Observatorio de Igualdad y Empleo, esto se traduce en que por cada euro que ganan los hombres, las mujeres solo ganan 86 céntimos. Asimismo, las mujeres en la Unión Europea trabajan dos meses gratis al año en comparación con los hombres.

Los países miembros de la Unión Europea (en adelante UE) con una mayor brecha salarial son Estonia (21,8%) y Austria (20,4%). En cambio, los países con una menor brecha salarial son Luxemburgo (1,4%) y Rumanía (2,2%).

En España, la igualdad retributiva es un derecho reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española, *todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*. De esta forma, a nivel estatal y de empresa se debe contribuir al establecimiento de los salarios en función de las características del puesto y de las habilidades profesionales para desarrollarlo, únicamente.

Techo de cristal

El techo de cristal es un término que aparece ya en los años 80 y hace referencia a las barreras invisibles que limitan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo con una mayor responsabilidad y reconocimiento; es decir, son aquellos obstáculos, muy difíciles de traspasar, que las mujeres experimentan en el momento de desarrollar su carrera profesional. Con carácter general, estas líneas invisibles aparecen cuando las mujeres se acercan a los cargos corporativos y de dirección de las organizaciones.

El techo de cristal aparece por los roles tradicionales de género asignados a las mujeres, como la responsabilidad familiar y del hogar. El hecho de elegir conformar una familia o, reducir la jornada de trabajo para alcanzar una mayor conciliación de la vida laboral y familiar, se convierten en barreras que impiden que las mujeres alcancen mejores puestos de trabajo; la mentalidad machista impulsa a pensar en que no se dispone del tiempo suficiente para afrontar la responsabilidad que conlleva un puesto de trabajo más elevado.

Un claro ejemplo del techo de cristal son aquellas barreras que existen para poder acceder a puestos de dirección. En el último trimestre del 2021, el número de mujeres

en puestos de Directores y gerentes, según la Encuesta de Población Activa, es de un 2,9% del total de mujeres ocupadas. En relación con los hombres, el 5,3% del total de ocupados son Directores y gerentes. Asimismo, las ocupaciones con mayor número de mujeres son “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” y “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, siendo el porcentaje de un 26.9% y un 24,7% respectivamente. Los altos porcentajes en ambas ocupaciones y, la poca concentración en la categoría de directores y gerentes muestra la realidad actual de las mujeres en el mercado de trabajo. Es decir, supone la existencia de una barrera invisible, o también denominada durante los últimos años como techo de hormigón, debido al poco avance en la eliminación de esta brecha de género.

Segregación horizontal y vertical

La segregación del mercado de trabajo hace referencia a la representación de los hombres y de las mujeres en los diferentes sectores y puestos de trabajo. Con carácter general, y debido a la situación histórica de la mujer, esta se encuentra desempeñando aquellas ocupaciones más inestables, con un menor salario y con un menor reconocimiento. Podemos decir que la segregación es consecuencia de los estereotipos y roles de género marcados por la sociedad.

Asimismo, la segregación laboral puede ser: horizontal o vertical. La segregación horizontal trata de la concentración de mujeres y hombres en determinados sectores de producción y empleos. Mientras que, la segregación vertical hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en determinados grados y niveles de responsabilidad.

En España, según la Encuesta de Población Activa (EPA), en el último trimestre de 2021 el número de población ocupada total era de 20.184,9 millones de personas, de los cuales 10.830,9 millones de personas eran hombres y 9.354,1 millones de personas eran mujeres. En la siguiente tabla, se puede comprobar la población ocupada (en ese mismo periodo).

A continuación, se muestra la segregación horizontal en España en el último trimestre de 2021. Las mujeres se concentran en el sector servicios, principalmente, superando al número de hombres dentro de esta misma ocupación.

Las mujeres se encuentran representadas, principalmente, en ocupaciones relacionadas con servicios de restauración, personales, protección y vendedores (trabajos domésticos, cuidados personales, venta de mercancías...).

Asimismo, una gran mayoría de mujeres son técnicos y profesionales científicos e intelectuales (profesorado, intelectuales de la salud...). Cabe destacar, la gran representación femenina en las ocupaciones de administrativos, empleados contables, etc. En cambio, los oficios con menor representación femenina son aquellas relacionadas con los trabajos más manuales y artesanos, así como las ocupaciones militares.

Este escenario puede ser explicado por la asignación de estereotipos y roles; los hombres entendidos como personas fuertes y con una gran habilidad para los trabajos tradicionales manufactureros y, las mujeres relacionadas con la imagen de atención, cuidado y desarrollo de las personas.

Figura 1. Número de hombres y mujeres según su ocupación en España (en miles de personas). Último trimestre de 2021.

OCUPACIÓN	Hombres	Mujeres	Total
Directores y gerentes	573,2	269,9	843,1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1654,4	2315	3969,4
Técnicos; profesionales de apoyo	1413,3	926,5	2339,9
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	661,4	1462	2123,5
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1655,9	2516,7	4172,7
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	364	87	451,1
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1974,8	152,4	2127,2
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1352,4	195,6	1548
Ocupaciones elementales	1081,4	1422,1	2503,5
Ocupaciones militares	99,9	6,7	106,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística. Ocupaciones según la CNO-11 (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones).

División sexual del trabajo

Ser mujer o ser hombre, en tiempos anteriores, ha condicionado el tipo de tareas que se debían desarrollar dentro de una sociedad. La sociedad patriarcal y machista en la que vivimos convierte a las mujeres en personas responsables del cuidado y atención de otros (niños, mayores, personas enfermas, etc.) y de las tareas domésticas (cuidado del hogar), mientras que los hombres eran los responsables de trabajar, recibir una remuneración y así, sostener el hogar.

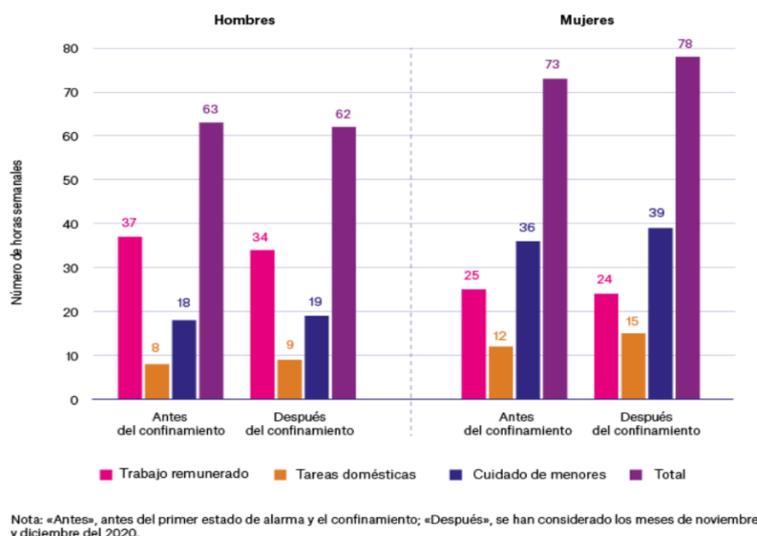
Debemos comprender que, *trabajo no es sinónimo de empleo* (Durán, 2012). Las tareas desempeñadas dentro del hogar se consideran trabajo no productivo o no remunerado y se trata de un trabajo no reconocido socialmente. La incorporación de las mujeres al mundo laboral ha supuesto que se desarrollen, dentro del mismo, trabajos con las mismas características que el trabajo realizado dentro del hogar.

Asimismo, la introducción femenina al mercado de trabajo no ha significado que los hombres desarrollen las tareas del hogar al igual que las mujeres. Esta situación da lugar a que las mujeres se encuentren realizando su trabajo remunerado y, además, en un gran porcentaje, el trabajo doméstico. Aparecen así los términos de *doble y triple jornada*, que hacen referencia al conjunto de horas dedicadas al trabajo, en su totalidad, por parte de las mujeres.

En España, antes del confinamiento por la pandemia mundial del COVID-19, las mujeres invierten al trabajo remunerado 25 horas semanales, mientras que los hombres 37 horas semanales. Al trabajo no remunerado las mujeres dedican 48 horas semanales y los hombres 26 horas semanales. En total, la jornada semanal de las mujeres era de 73 horas semanales y la de los hombres 63 horas; estableciéndose así una brecha de 10 horas semanales.

Después del confinamiento, como se muestra en el gráfico siguiente, la brecha de género aumentó a 16 horas semanales; los hombres dedican 28 horas semanales al trabajo no remunerado y las mujeres 54 horas semanales.

Gráfico 1. Brecha de género en el total de horas de trabajo (trabajo remunerado y no remunerado).



Fuente: El Observatorio Social de la Fundación “la Caixa”.

Las organizaciones se han convertido en las bases de los escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres, que se han analizado anteriormente. El techo de cristal, la brecha salarial, la segregación horizontal... se muestran en la gran mayoría de las empresas actual españolas debido al arrastre de los elementos machistas que han pervivido en nuestra sociedad. Por ello, la existencia de instrumentos y herramientas que tengan como objetivo poner fin a estas situaciones desfavorables se convierte en tarea principal en España.

De esta forma, surgen los Planes de Igualdad, un medio que, a propuesta del Gobierno, se debe de instaurar en las organizaciones para alcanzar la igualdad de género en las mismas.

3.3 NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

El comienzo de la igualdad se encuentra en la igualdad formal, es decir, en la imposición de normas y leyes que tengan como objetivo establecer la igualdad efectiva en la sociedad y, como consecuencia, en el mercado de trabajo.

Actualmente, la igualdad laboral puede considerarse como un reto que requiere, no solo de leyes integrales y transversales que conciencien y obliguen a las empresas a

garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial y en todas las facetas que alberga este, sino también de un importante cambio en el modelo social y cultural, herencia del patriarcado, y ligado a los roles y estereotipos de género que todavía permanecen (Durán, 2021).

Las normas españolas en materia de igualdad provienen del compromiso internacional y europeo con esta lucha. Por ello, es necesario conocer las bases generales que existen para alcanzar la igualdad efectiva en nuestra sociedad mundial.

En el ámbito internacional, se encuentra vigente la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; un acuerdo global impulsado por la ONU para acabar con la pobreza, mejorar la vida de todas las personas y proteger el planeta. En esta Agenda se establecen diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para alcanzar en el año 2030.

El objetivo número 5 muestra el compromiso internacional para *lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas*. La ONU establece una continuidad de metas para alcanzar en el año 2030, entre las que cabe destacar, en relación con el ámbito laboral, las siguientes:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

En mi opinión, se debe de incluir este último objetivo debido a la realidad en la que nos encontramos; la tecnología se ha sumergido en todos los aspectos de nuestra sociedad por lo que, es fundamental tener acceso a la misma para el progreso de las mujeres en el mercado de trabajo (formación y desarrollo de la experiencia).

Asimismo, es preciso enfatizar en el objetivo número 8: *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Una de las metas principales de este objetivo es alcanzar el pleno empleo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, así como la igualdad retributiva por el trabajo que sea de igual valor.

En Europa, se debe de mencionar la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Se trata de un acuerdo de todos los estados miembro de la UE para avanzar *hacia una Europa con mayor igualdad de género*.

Entre los objetivos principales de esta estrategia cabe resaltar el compromiso para acabar con la violencia de género, la necesidad de poner fin a los roles y estereotipos de género, que afectan a la sexualización de los puestos de trabajo, y encontrar un equilibrio entre géneros en la toma de decisiones y en la actividad política. Además, para el año 2025 se pretende extinguir las brechas de género del mercado de trabajo como la brecha salarial, la brecha social de responsabilidades en el hogar....

Todo estos objetivos se encuentran marcados por el valor de la integración y se sustentan en planes de acción como por ejemplo **el Plan de Acción de Educación Digital**, que tiene como fin acabar con la brecha digital.

Tanto el compromiso internacional como el europeo se trasladan a España a través de la elaboración e instauración de normas y textos legales. Como se ha mencionado en apartados anteriores, la Constitución Española es la norma suprema del ordenamiento jurídico español y por lo tanto, en ella queda marcada la obligación de velar por la igualdad de género.

En su **artículo 14** dispone 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*; prohibiendo la discriminación por razón de sexo en cualquier tipo de contexto.

Asimismo, su **artículo 9.2** establece 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*. Es decir, transfiere a los poderes públicos el deber de

establecer todas aquellas normas necesarias para poner fin a las desigualdades de género y contribuir a una España igualitaria en todos los aspectos; económico, cultural, político y social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) tiene por objeto *hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*, eliminando cualquier tipo de discriminación hacia la mujer y, sobre todo, en *las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural*.

El preámbulo de esta ley pone de manifiesto la necesidad de crear una ley que vele por prevenir las conductas discriminatorias y así, alcanzar una igualdad formal y real. De esta forma, se dispone a los poderes públicos la competencia de establecer políticas públicas para lograr la igualdad efectiva de género.

Se reconocen en esta ley como principales discriminaciones: *la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar*. Como se puede observar, son todas aquellas situaciones y escenarios de desigualdad que se han venido analizando a lo largo de este trabajo.

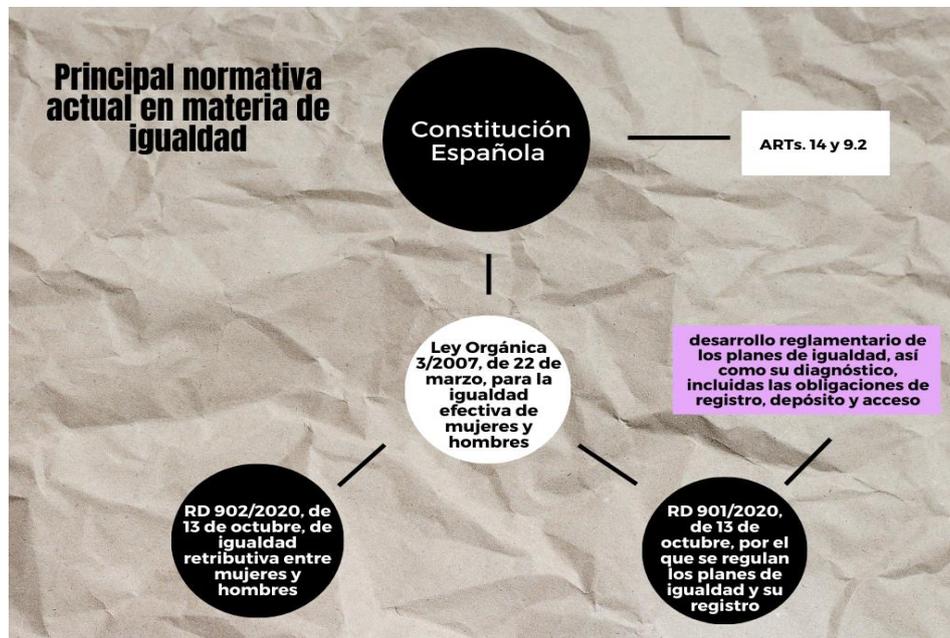
Por tanto, la Ley Orgánica 3/2007 reconoce la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales y recoge en su Título IV **el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**. En esta norma se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo una mayor corresponsabilidad entre géneros en relación con las cargas familiares. Asimismo, se establecen programas para mejorar la empleabilidad de las mujeres y se hace referencia a la necesidad de la promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

El artículo 45 LOIEMH, concreta como medida para la promoción de la igualdad en las empresas los Planes de Igualdad que, posteriormente se ha desarrollado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Dicha norma *tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de*

igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Finalmente, cabe mencionar el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En este precepto se recogen las medidas específicas para hacer efectiva la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en relación con sus retribuciones. Se desarrollan los mecanismos para identificar las desigualdades retributivas y se establecen las herramientas para su corrección.

Figura 2. Principal normativa actual en materia de igualdad en España.



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO II: PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA.

4. LOS PLANES DE IGUALDAD

Como se ha mencionado anteriormente, los escenarios de desigualdad (brechas de género, techo de cristal...) presentes en la sociedad española llevan a la creación de toda una normativa para poder alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Al trasladar contexto diferenciación a las empresas, el legislador crea una serie de herramientas y medidas para lograr ese mismo objetivo.

Los artículos 45 y SS. de la LOIEMH obligan a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y así, establecer medidas para evitar cualquier clase de discriminación laboral entre mujeres y hombres; encontrándose dentro de estas medidas los planes de igualdad.

A continuación, y teniendo como base fundamental la anterior ley y el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se analizarán en profundidad los Planes de Igualdad.

4.1 CONCEPTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Podemos definir **los planes de igualdad** como, el conjunto de medidas ordenadas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación, que tienen como objetivo alcanzar en las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre géneros y, eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad deben de incluir los objetivos concretos, en materia de igualdad, que se pretenden alcanzar en las empresas, así como estrategias y prácticas que se establecerán dentro de las mismas para su logro. Asimismo, se debe de incorporar cuál será el sistema de seguimiento y de evaluación de tales metas. (Art. 46 LO 3/2007).

Para determinadas empresas, realizar un plan de igualdad es una obligación impuesta por la ley. En relación con lo establecido en el art. 2 RD 9901/2020, deben de elaborar y aplicar un plan de igualdad **la empresas de cincuenta o más personas trabajadoras**, el cual deberá de ser objeto de negociación según determine la legislación laboral.

Asimismo, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se disponga en el convenio colectivo que le resulte aplicable, en los términos previstos en el

mismo Real Decreto y según el mismo. Cabe destacar que, la elaboración e implantación de los planes de igualdad será voluntaria para las empresas no incluidas en tal obligación, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Históricamente, la LOIEMH impuso la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad a las empresas que tuviesen más de 250 trabajadores en plantilla. Sin embargo, el legislador ha ido modificando paulatinamente, a través de la redacción de los diferentes reales decretos, las empresas que se encuentran obligadas legalmente a crear e implementar un plan de igualdad. El siguiente cuadro muestra la evolución de la obligatoriedad de los planes de igualdad, en relación con la diferente normativa:

Figura 3. Evolución de la obligatoriedad de los planes de igualdad.

Tamaño de la plantilla	Año en el que se establece su obligatoriedad
Más de 250 trabajadores	Desde 2007
Entre 151 y 249 trabajadores	Desde 2020
Entre 101 y 150 trabajadores	Desde 2021
Entre 50 y 100 trabajadores	Desde 2022

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa, se impuso la obligatoriedad de realizar un plan de igualdad de las empresas de cincuenta o más trabajadores para el año 2022 por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En este Real Decreto se estableció una progresividad para las empresas en relación con la implantación de los planes de igualdad.

Figura 4. Número de empresas inscritas en la Seguridad Social en diciembre de 2021.

EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGRUDIAD SOCIAL, DICIEMBRE 2021	
Empresas con asalariados:	1.332.390
Con menos de 10 empleados	1.143.857
De 10 a 49 empleados	158.477
De 50 a 249 empleados	25.062
De 250 o más empleados	4.994

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Anuario de Estadísticas Laborales. Empresas inscritas en la seguridad social. Año 2021.

Se contemplaba como necesario incluir a las empresas con un menor tamaño debido a que en España, la mayoría de las empresas cuentan con una plantilla de menos de diez empleados. En este caso, para contribuir al compromiso de lograr una sociedad y un ámbito laboral basados en la igualdad de género se amplió el número de empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad.

4.2 FASES DEL PLAN

La creación, y posterior implementación, de los planes de igualdad sigue una continuidad de fases, siendo con carácter general una totalidad de cinco etapas. Alcanzan desde el diagnóstico previo sobre la situación en la que se encuentra la empresa hasta el seguimiento de los objetivos establecidos en dicho plan.

Así, las fases de los planes de igualdad son las siguientes:

Fase I: Diagnóstico de situación.

Según la RAE, diagnosticar consiste en *recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza*. Por lo tanto, durante esa fase no sólo se deben de recopilar datos sobre el estado de la empresa sino que también, se ha de realizar un análisis de esos mismos datos. Interpretando tales datos se van a poder conocer con exactitud las

desigualdades de género laborales y el marco de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.

El art. 7 RD 901/2020 determina que el diagnóstico es *el resultado del proceso de toma y recogida que 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 mujeres y hombres*. En otras palabras, la realización del diagnóstico consiste en la agrupación y el análisis de los datos, tanto cuantitativos como cualitativos, para identificar el grado de integración de la igualdad de género en la organización. El resumen del análisis de los datos y la redacción de las conclusiones fundamentales debe dar lugar a un informe que formará parte del plan de igualdad.

Por lo tanto, el diagnóstico tiene como objetivo principal conocer la situación de la organización en relación con el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Más concretamente, esta fase permite conocer en qué medida se encuentra integrada la igualdad de trato y oportunidades, entre ambos géneros, en el sistema de gestión empresarial. Así, se conoce cuál es la situación de partida de la empresa, detectando la posible segregación horizontal y/ o vertical.

Asimismo, el diagnóstico permite analizar los efectos que producen el conjunto de las prácticas, actividades y condiciones que tiene lugar en la empresa. Es decir, cómo afectan los diferentes procesos tanto a las mujeres como a los hombres que forman parte de la organización.

La información sobre el estado de la empresa, en relación con el contexto de igualdad y no discriminación puede recopilarse de las siguientes fuentes:

- Documentos relacionados con la política de relaciones laborales de la empresa tales como el convenio colectivo.
- Escritos que fundamenten prácticas que infrinjan el principio de igualdad como las actas de infracción expedidas por la Inspección de trabajo, demandas contra la empresa, etc.
- Las bases de datos del departamento o área de Recursos Humanos en relación con el número de trabajadores y trabajadoras de la organización, puestos de trabajo ocupados por mujeres, presencia de las mujeres en los diferentes departamentos...

- Encuestas, cuestionarios o entrevistas a las personas trabajadoras.

El diagnóstico tiene que ocupar, como mínimo, las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo (Art. 7.1 RD 901/2020). Al conocer el estado de la empresa en relación con estas cuestiones, se formularán las recomendaciones y propuestas de acción necesarias para rectificar las desigualdades que surjan en las prácticas de las diversas materias.

Según determina el artículo 7.3 RD 901/2020, *el análisis deberá extenderse a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos*. Asimismo, el diagnóstico debe realizarse para todos los puestos de trabajo y, en todos los centros de trabajo de la empresa.

Cabe destacar que, esta primera fase, así como las siguientes, deben realizarse de forma negociada. El artículo 46.2 LOIEMH dispone que, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad será la encargada de confeccionar el diagnóstico, debiendo la empresa de proporcionarle la información y datos necesarios para su redacción.

Fase II: Elaboración y aprobación del plan de igualdad.

Una vez se conocen las áreas de la empresa sobre las que hay que actuar, gracias al resultado del diagnóstico, se procederá a la elaboración del plan de igualdad. Con carácter general, durante esta fase se definirán los objetivos y medidas que formarán parte del plan de igualdad, así como los indicadores de seguimiento y evaluación, el calendario de aplicación, su aprobación y el posterior registro.

Por lo tanto, el plan de igualdad debe de incorporar los objetivos, tanto principales como secundarios, así como las medidas oportunas de las materias enumeradas en el art. 7.1 RD 901/2020. Tales medidas tienen que responder a la situación real de la empresa,

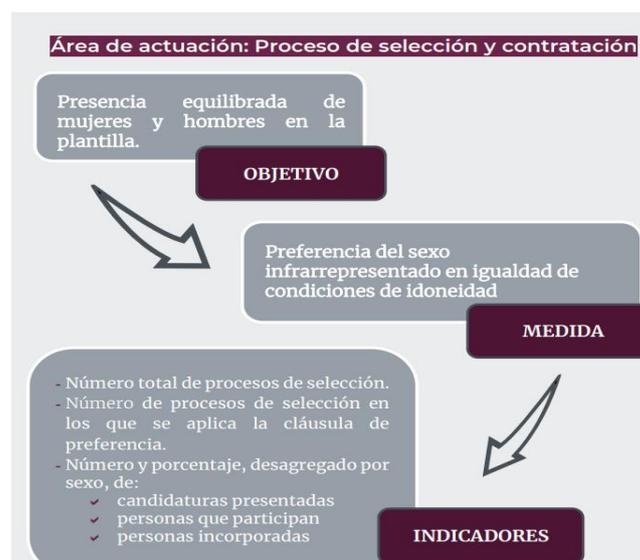
priorizando aquellas áreas en las que exista una mayor desigualdad en sus prácticas y actuaciones. Asimismo, las medidas de acción deben de ser concretas, evaluables y viables en relación con los objetivos que se han fijado.

Las medidas que se proponen en los planes de igualdad, para que se encuentren completas, deben de responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué objetivo satisface?
- ¿Cómo se va a ejecutar?
- ¿A quién se dirige?
- ¿Quién es el responsable de que sea puesta en marcha?
- ¿Cuándo se va a desarrollar?
- ¿Qué recursos se necesitan?
- ¿Cómo se medirá su cumplimiento?

A continuación, se muestra como a partir de un área de actuación se establece el objetivo que se pretende alcanzar, la medida específica para lograr dicho objetivo y el conjunto de indicadores de seguimiento que hacen que las medidas sean evaluables.

Figura 5. Ejemplo de elección de medidas e indicadores para un área de actuación.



Fuente: www.igualdadenlaempresa.es/

El plan de igualdad se aprobará por la adopción de un acuerdo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, debiendo negociar esta de buena fe. El resultado de las negociaciones debe de establecerse por escrito en el documento del Plan de Igualdad, que será firmado por las partes negociadoras. Finalmente, se firmará un acta de aprobación del plan en la reunión de la comisión negociadora que ponga fin a dichas negociaciones y acuerde la aprobación del Plan de Igualdad de la empresa.

Fase III: Registro del plan de igualdad.

El art. 46.5 LOIEMH obliga a las empresas a inscribir los planes de igualdad en Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, que forma parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo que dependen de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas correspondientes.

Asimismo, el art. 11 RD 901/2020 obliga a la inscripción en registro público de los planes de igualdad *cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*

Dentro de un plazo de quince días, a partir de la aprobación del plan de igual, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad o, quien ostente legitimidad para formular, deberá de presentar la solicitud oportuna. Asimismo, se debe de presentar el texto original del Plan de Igualdad firmado por las partes negociantes, así como las actas de las sesiones celebradas por la Comisión Negociadora, incluyendo aquellas dirigidas a la constitución de dicha Comisión y la de la firma del plan de igualdad, estableciendo quienes son las partes que lo firman.

Cabe destacar que, la inscripción en el Registro permite el acceso público al contenido de los Planes de Igualdad de las diversas empresas. De esta forma, se pueden subsanar los errores que se cometieron en el pasado ya que, el texto original de la LOIEMH no obligaba al registro de los planes de igualdad por lo que, no se podía cuantificar de manera exacta cuantas empresas disponían de un plan de igualdad y, cuántas de estas últimas alcanzaban los objetivos establecidos para favorecer la igualdad de género en el ámbito laboral.

Fase IV: La aplicación y seguimiento del plan de igualdad.

Tras la aprobación del plan de igualdad, tiene lugar la fase en la que se ponen en marcha las medidas, para cada área de actuación, que se establecen en dicho plan. *De hecho, el cumplimiento de la obligación impuesta por el legislador no concluye con la redacción y registro del plan, pues lo que impone el artículo 45 LOIEMH es su elaboración “y aplicación”* (Aragón y Nieto, 2021).

El artículo 8.2.f RD 901/2020 establece que el plan de igualdad debe incluir la descripción de las medidas concretas incluyendo, su plazo de ejecución y la priorización de las mismas, lo que supone que su puesta en funcionamiento se encuentra vinculada con el desarrollo y cumplimiento de las medidas establecidas en el plan de igualdad.

Asimismo, dicho Real Decreto obliga a la calendarización de las actuaciones dirigidas *a la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad*. De este modo, se permite obtener información sobre el cumplimiento de la obligación legal de disponer de un plan de igualdad.

El seguimiento del plan de igualdad tiene como fin controlar y verificar si la efectiva ejecución de las medidas establecidas se ajusta a las previsiones de dicho plan y, así poder corregir, a través de medidas correctoras, las posibles irregularidades. Además, el seguimiento, según se establece en el artículo 9 RD 901/2020, se debe de realizar de forma periódica.

En concreto, se debe de supervisar la implantación individual de cada medida. Junto con los indicadores de seguimiento y resultado, la persona encargada de esta tarea debe de adjuntar toda la información sobre el funcionamiento de la medida dentro de la empresa y finalmente, redactar un informe de seguimiento.

Fase V: Revisión y evaluación del plan

Durante esta fase tienen lugar las dos últimas actuaciones: la revisión y la evaluación del plan de igualdad. La revisión consiste en añadir, mejorar, corregir, atenuar o dejar de aplicar algunas medidas si así fuese necesario. La revisión, al igual que el seguimiento, debe de realizarse de forma periódica y según se establezca en el calendario cumplimentado en el plan.

La revisión del plan de igualdad tendrá lugar en las siguientes situaciones, por lo establecido en el artículo 9.2 RD 901/2020:

- Cuando exista una falta de adecuación en relación con los requisitos legales y reglamentarios del plan o, cuando sea clasificado como insuficiente por la autoridad laboral competente
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa, en el caso de que se modifique el número de la plantilla, 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.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La evaluación es la actuación que cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. A través de la información que se ha obtenido en la implantación y seguimiento del plan, esta actuación da a conocer el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y de las medidas efectuadas.

Es decir, mediante la evaluación se conoce si se ha cumplido con lo establecido en el plan y cuál ha sido su desarrollo, se comprueba si se han conseguido los objetivos, se valoran los recursos, herramientas y metodologías utilizadas y, se identifican las áreas en las que es posible una mejora o, las nuevas necesidades que se plantean en la empresa.

4.3 PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN

Según el art. 45 LOIEMH, las empresas se encuentran obligadas a establecer medidas tendentes a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres, siendo tales medidas objeto de negociación. Por ello, el art. 5. 1 RD 901/2020 dispone que, *los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.*

Por ello, la negociación del plan de igualdad comienza con la constitución de la comisión negociadora. El art. 4.1 RD 901/2020 establece que, *sin perjuicio de las mejoras que*

puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

Asimismo, el art. 5.1 RD 901/2020 dictamina que en la comisión negociadora deberá participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras. Este mismo artículo dispone que el procedimiento de negociación en los aspectos no expresamente tratados por el Real Decreto 901/2020, se regirá por lo establecido en el artículo 89 ET.

Por parte de la personas trabajadoras, participarán en la comisión negociadora, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personas, o en su caso, las secciones sindicales si estas existiesen. Cabe destacar que, *la composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad* (art. 5.2 RD 901/2020) y, se deberá fomentar la igualdad entre géneros en la creación y composición de la misma. En el caso de que en las empresas no exista representación legal, la comisión negociadora se formará por la representación de la empresa y por una representación de las personas trabajadoras *integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.*

Es imprescindible que, durante el procedimiento de negociación, se levante acta de cada una de las reuniones que tendrán lugar (Art. 5.3 RD 901/2020). Como se puede observar, esta puntualización es semejante a otros procedimientos de negociación dentro de la legislación laboral, convirtiéndose así en fundamental establecer el número de reuniones, y su contenido si fuese necesario, para conocer cómo se ha desarrollado tal negociación y cómo se ha alcanzado un acuerdo.

Se presume la buena fe negocial en todo el procedimiento de negociación del plan de igualdad para alcanzar un acuerdo, el cual requerirá la conformidad de la parte de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que forman parte de la comisión negociadora. El resultado de las negociaciones se manifestará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad

laboral competente para proceder a su registro, depósito y publicidad en los términos legales establecidos. En caso de no acuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución de conflictos, estando así informados de todo el proceso de elaboración e implantación del plan de igualdad.

El artículo 6 del RD 901/2020 dispone que, las competencias de la comisión negociadora son las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, según lo establecido en el diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

4.4 CONTENIDO DEL PLAN.

El art. 8.2 RD 901/2020 determina el contenido mínimo, y por lo tanto, obligatorio que debe de tener todo plan de igualdad. El contenido es el siguiente:

a) Determinación de las partes que lo conciertan.

Se establece así la capacidad y legitimación de negociación de las partes firmantes.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

El encuadramiento del plan de igualdad lo determina la comisión negociadora del mismo. El plan de igualdad debe de ir dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluyendo a todos los colectivos que podrían no estar

diferenciados en el convenio colectivo; incluyéndose así también todas las categorías profesionales.

Los planes de igualdad, al incluir a la totalidad de una empresa, no pueden ser de ámbito infra empresarial. Sin embargo, se reconoce la posibilidad de dirigirse a diversos centros de trabajo en relación con lo dispuesto en el art. 10.1 RD 901/2020.

Finalmente, la comisión negociadora no tiene plena libertad para negociar la vigencia del plan de igualdad puesto que, el artículo 9.1 RD 901/2020 establece que el periodo de vigencia no puede ser superior a cuatro años pero, la comisión negociadora puede establecer un periodo temporal menor.

- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.*
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.*
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación*

Como se puede observar, el contenido mínimo recoge las acciones que se deben de realizar para elaborar e implantar un plan de igualdad; desde introducir los resultados del diagnóstico y de la auditoría retributiva hasta el sistema de seguimiento, evaluación y el procedimiento para las posibles modificaciones.

Como puede apreciarse, los objetivos por cumplir y las medidas que se establecen para poder lograrlos se disponen en función de las principales materias dentro de las áreas de una empresa. Las acciones se establecen en relación con la contratación y procesos de selección, la formación, la promoción profesional, la clasificación profesional, la retribución, las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral, prevención frente al acoso....

En el establecimiento de las medidas, aunque prime el área en el que se va actuar, se debe de incorporar la perspectiva de género y la búsqueda de la igualdad de oportunidades y de trato.

4.5 INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS Y CONSECUENCIAS POR INCUMPLIMIENTO.

Los planes de igualdad tienen como foco principal mejorar el acceso al mercado de trabajo de las mujeres y, por tanto, aumentar el número de mujeres ocupadas dentro del mismo. Asimismo, se pretenden eliminar las barreras, conformadas por los estereotipos y roles de género, entre las categorías profesionales y fomentar la inclusión de las mujeres en todas las profesiones. Su instauración como labor obligatoria para determinadas empresas ha supuesto un avance tanto en la sociedad como en el mercado de trabajo pero, existen contextos en los que aún queda mucho por hacer. Por ello, el legislador español ha establecido incentivos para seguir progresando.

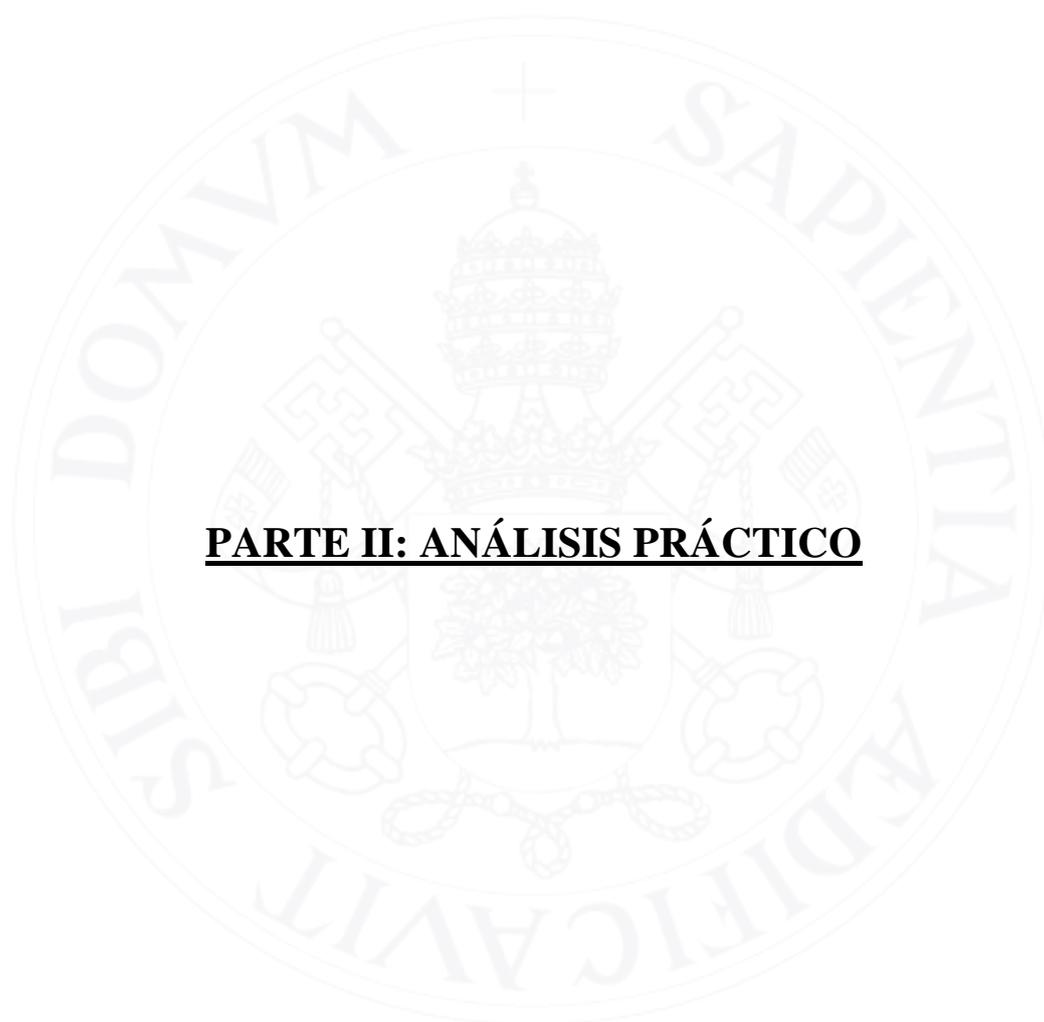
En primer lugar, la LOIEMH crea el *Distintivo de Igualdad*. Su artículo 50 ordena *que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras*. Para conceder este distintivo se va a tener en cuenta la presencia equilibrada de hombres y mujeres tanto en los cargos directivos como en el resto de los grupos, la adopción del plan de igualdad u otras medidas para promover la igualdad y, la publicidad no sexista de los productos o servicios. Las

políticas de igualdad deben de mantenerse constantemente en estas empresas o si no, se les retirará el distintivo.

Asimismo, el art. 49 LOIEMH determina que, *para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario*. En el caso de Castilla y León, se establecen subvenciones, aprobadas por la ORDEN FAM/679/2020, de 13 de julio, que se destinan a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León, en el Marco del Programa IOEMPRESAS.

Como se acaba de analizar, cumplir con la normativa vigente y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, da lugar a determinados beneficios. Sin embargo, no ejecutar lo dispuesto en la ley puede acarrear consecuencias legales.

Con carácter general, no elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando la LOIEMH lo determine como obligatorio, o en el caso de que se encuentre elaborado pero, su contenido sea insuficiente o defectuoso, es un incumplimiento categorizado por la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social como una infracción administrativa muy grave. La sanción se trata de una cantidad económica alta para las empresas, *una infracción muy grave (no elaborar un plan de igualdad ni haber comenzado a hacerlo) la sanción va de los 7.501 euros a los 225.018 en los casos más flagrantes* (CincoDías, 2022).



PARTE II: ANÁLISIS PRÁCTICO

CAPÍTULO III: IMPLANTACIÓN REAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA, CASTILLA Y LEÓN Y PALENCIA.

Este capítulo tiene como objetivo poner de manifiesto la implantación real de los planes de igualdad en España así como, la explicación objetiva de las cifras que se verán a continuación. Asimismo, se realizará un estudio sobre la situación de los planes de igualdad en Castilla y León y en concreto, en la provincia de Palencia.

De esta forma, se podrá analizar este escenario desde las tres perspectivas fundamentales: estatal, autonómica y provincial.

5. SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ponía en el punto de mira los escasos resultados de la aplicación de la LOIEMH para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dentro de las modificaciones principales que se realizaron a la LOIEMH, se estableció un periodo de adaptación para la implantación obligatoria de los planes de igualdad, de tal forma que:

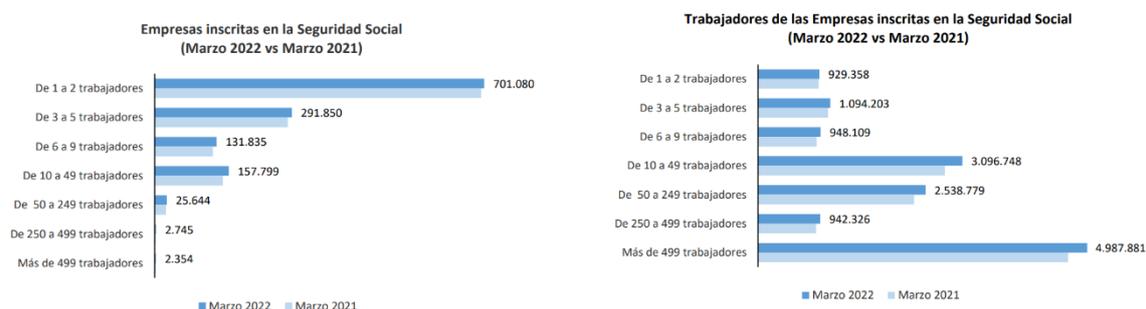
- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras dispondrán de un periodo de un año, desde la entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley, para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, contarán con un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

La elaboración e implantación paulatina de los planes de igualdad en las empresas españolas permite contabilizar cuántas de ellas realmente cumplen con esta obligación. A fecha de marzo de 2022 y, según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, hay inscritas 30.743 empresas con más de 50 personas trabajadoras en plantilla. Ese número total de empresas son aquellas que, según la normativa vigente, deberían de

disponer de un plan de igualdad o, por lo menos, haber comenzado el proceso de negociación del mismo.

El número de personas trabajadoras en empresas con plantillas de 50 o más trabajadoras conforman la suma de 8.468.986, estimando así el número de trabajadores cubiertos por la normativa vigente en marzo del año 2022.

Figuras 6 y 7. Número de empresas inscritas en la Seguridad Social y número de personas trabajadoras en marzo de 2022. Comparación con datos de marzo de 2021.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Al conocer el número total de empresas de más de 50 trabajadores inscritas en la Seguridad Social, hasta el primer trimestre del año 2022, es interesante identificar cuántas de ellas disponen del correspondiente plan de igualdad registrado en el REGCON. Recordemos que, las empresas recogidas en este filtro son aquellas que ya tienen la obligación de poseer de un plan de igualdad a 7 de marzo de 2022.

El REGCON, asociado al Ministerio de Trabajo y Economía Social, es el organismo que tiene como objetivo el registro y el depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. Por tanto, permite tener conocimiento del número de planes de igualdad registrados en España.

En relación con estos últimos, se permite su búsqueda a nivel nacional, autonómico y provincial desde el año 2007 hasta la actualidad. El REGCON posibilita el examen de los planes de igualdad según el ámbito territorial, grado de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, el año de inscripción y la vigencia de los mismos.

Para una primera aproximación a la situación existente en cuanto a implantación de planes de igualdad en España, se pueden observar la figura y gráfico siguientes, que muestran el total de planes de igualdad registrados cada año desde el 2010 hasta la actualidad, siendo la cifra total de 6.840 planes, aproximadamente. Con anterioridad a 2010 el número de planes registrados fue muy bajo.

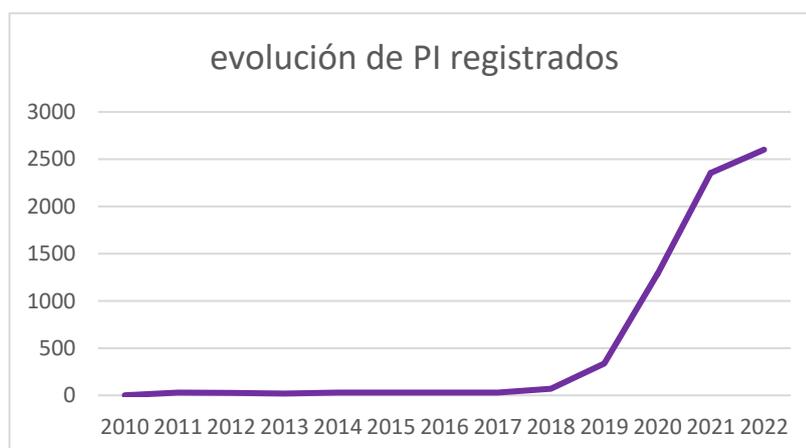
Figura 8. Planes de igualdad registrados cada año desde el 2010.

AÑO	NÚMERO DE PI REGISTRADOS
2010	1
2011	30
2012	25
2013	20
2014	28
2015	29
2016	29
2017	30
2018	70
2019	338
2020	1283
2021	2356
2022	2601

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del REGCON.

El siguiente gráfico muestra también la evolución del registro de los planes de igualdad desde 2010 hasta la actualidad en España.

Gráfico 2. Evolución del registro de Planes de Igualdad desde 2010 hasta la actualidad.



Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos del REGCON.

Desde el año 2010 hasta el 2018 se puede observar una leve elaboración e implantación de planes de igualdad en España. A partir de ese mismo año, se refleja un gran auge teniendo lugar en el año 2020 el mayor registro de planes de igualdad en nuestro país. Durante el año 2021 podemos observar una gran pendiente que implica un gran número de registrados. Se comprueba también el leve aumento durante el año 2022.

Puesto que se puede comprobar la mejoría del registro de los planes de igualdad desde finales de 2020, nos centraremos a continuación en los datos referentes a los tres últimos años. En esta selección se incluyen aquellos planes de igualdad que han sido registrados desde la norma legal del año 2019, que ha impuesto una incorporación continuada de los planes de igualdad en las empresas. Asimismo, se tienen en cuenta en esta valoración numérica las empresas que dispongan de un plan de igualdad por la obligatoriedad de lo establecido en el convenio colectivo al cual se encuentren sujetas.

Calcular el número de planes registrados en España es una tarea bastante complicada por diversas cuestiones, como hemos indicado anteriormente. Por ejemplo, existen empresas con centros de trabajo en diversas Comunidades Autónomas y, cada centro de trabajo puede tener su propio plan de igualdad. Por ello, se han incluido aquí los datos en relación con todas las autoridades laborales para las cuales se registran: estatal, autonómicas y provinciales.

Como indicamos anteriormente, según los datos del REGCON, se han registrado desde el año 2010, aproximadamente, 6.840 planes de igualdad en España. Desde el 7 de marzo de 2020, fecha a partir de la cual se inicia la incorporación continuada de los planes de igualdad en relación con el número de personas trabajadoras de las empresas, hasta la actualidad, se han registrado un total de 4.131 planes de igualdad. Esto supone que en torno al **13%** de las empresas que se encuentran obligadas a tener un plan de igualdad desde el 7 de marzo de 2020, han cumplido con lo establecido en el RD 901/2020. El siguiente gráfico nos muestra qué porcentaje de esa cifra se ha registrado en cada uno de los tres últimos años.

Gráfico 3. Número de planes de igualdad registrados en España desde el 07/03/2020 hasta 07/03/2022, en relación con la autoridad laboral estatal.



Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos del REGCON.

En el gráfico se puede comprobar el registro continuo de planes de igualdad en España. El 16 por ciento de las empresas que han registrado el plan de igualdad desde la normativa del año 2019, realizaron esta acción en el año 2020. Con ello, se puede comprobar cómo las empresas españolas se comenzaron a responsabilizar con la nueva normativa y decidieron poner en marcha sus respectivos planes. En este caso, la incertidumbre en relación con las consecuencias de no elaborar el plan de igualdad correspondiente fue un positivo aliciente.

En el año 2021, las empresas continuaron implantando sus planes de igualdad ya que, las de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras estaban obligadas por la ley a llevarlo a cabo. Así, el 57% de las empresas obligadas desde la introducción del RD 6/2019 realizaron esta tarea en dicho año, siendo este el mejor año en relación con el registro de los planes de igualdad.

Con estos datos se podría pensar que, la evolución de la implantación de los planes de igualdad en España ha sido favorable. En los años siguientes a la norma legal que obliga a cada vez más empresas a comprometerse efectivamente con la igualdad de género en el ámbito laboral, se han registrado un alto número de planes y por ello, se afirma que una gran mayoría de empresas de más de 100 personas trabajadoras han cumplido con la normativa.

Sin embargo, el escenario del año 2022 refleja una importante problemática. Solo el 27% de los planes de igualdad se han registrado durante este año. Este porcentaje es bastante bajo debido a que las empresas con más de 50 y hasta 100 personas trabajadoras, que representan un gran número en España, deberían de contar con su propio plan de igualdad implantado a fecha 7 de marzo. Todo ello supone que las empresas con estas características no han alcanzado este límite temporal. Aun así, todavía quedan varios meses para finalizar este año por lo que, es necesario seguir analizando los planes de igualdad registrados.

Por otra parte, cabe mencionar que, si nos fijamos en los planes de igualdad realmente vigentes, a fecha de 7 de marzo de 2022, existen 4.206 planes vigentes en España. Si lo relacionamos con el total de empresas que se encuentran obligadas a la elaboración e implantación de los mismos (30.743 empresas inscritas en la Seguridad Social de más de 50 trabajadores en plantilla), únicamente el **13,68%** de las empresas se encontrarían actualmente cumpliendo con lo establecido en la LOIEMH y, sobre todo, en el RD 901/2020.

Según el sindicato USO, actualmente, no es posible calcular el porcentaje de planes cubiertos según la normativa aplicable a cada año debido a la forma en la que el INE y el Ministerio de Trabajo y Economía Social codifican los datos anualmente (Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales. USO, 2021). Pero si bien es difícil disponer de datos precisos, la anterior es sin duda una cantidad escasa en relación con las más de 30.500 empresas obligadas a contar con un plan de igualdad a fecha marzo de 2022.

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, 1 de cada 3 empresas tiene un plan de igualdad registrado en España. Con todo ello, se puede afirmar que existe un atraso y una insuficiencia en la implantación de los planes de igualdad.

Las empresas se refugian en el carácter novedoso y complejo que supone la elaboración y la implantación de los planes de igualdad. Aunque la normativa que impone la obligatoriedad a las empresas de más de 50 trabajadores se estableciese en el año 2019, las empresas culpan a la pandemia por el COVID-19 y a la poca capacidad administrativa de su incumplimiento.

Asimismo, el retraso para la elaboración de los planes de igualdad procede de una falta de conocimiento en relación con la negociación colectiva. El RD 901/2020 impone la

creación de una comisión negociadora para llevar a cabo el proceso de elaboración e implantación de los planes de igualdad pero, muchas empresas o bien no cuentan con representación legal de los trabajadores, o con profesionales formados en igualdad de género.

Esta falta de conocimiento y de especialización puede encontrarse aún dentro de la Inspección de Trabajo. Los diferentes organismos legales españoles han dotado a las empresas de diversas herramientas para convertir su compromiso por la igualdad de género en una realidad. Sin embargo, la propia Inspección de Trabajo aún no domina el ámbito del cumplimiento efectivo de la elaboración, implantación y su real contribución posterior de los planes de igualdad por lo que, su capacidad sancionadora se reduce. Este escenario se mantiene a fecha de hoy mismo puesto que, un alto porcentaje de empresas no ha cumplido con la normativa y no han sido penalizadas por ello.

Caben destacar dos noticias publicadas por el sindicato Unión Sindical Obrera (USO): *Solo 1 de cada 4 empresas obligada a tenerlo cuenta con un plan de igualdad registrado*, del 25 de octubre de 2021 y *Plan de igualdad obligatorio para empresas a partir de 50 trabajadores*, del 7 de marzo 2022. Estas noticias muestran la situación del registro de los planes de igualdad a finales de 2021 y a principios 2022, exponiendo el poco avance en ese periodo de tiempo.

En ambos comunicados se muestran las dificultades para elaborar e implantar un plan de igualdad en las diferentes empresas españolas que, siguen siendo las mismas en los dos casos. Es decir, durante ese tramo temporal las empresas no han encontrado soluciones a sus problemas y las autoridades laborales tampoco favorecen a mejorar este escenario. Por lo tanto, se sigue poniendo de manifiesto el poco compromiso con la igualdad desde la perspectiva del género.

Una solución que ha aparecido a lo largo del año 2022 es el traslado frecuente de esta obligación a Asesorías o Consultorías Laborales. De esta forma, las empresas alcanzan el plazo temporal pero, dejan de lado la verdadera responsabilidad que supone la elaboración de un plan de igualdad: el compromiso directo? con la igualdad de género en la evolución de la sociedad.

Realizar un plan de igualdad implica una concienciación general para las empresas. Es un paso que conlleva asumir las deficiencias y carencias en la empresa para contribuir a

la igualdad de género global. El diagnóstico, proceso obligatorio según el RD 901/2020, pone de manifiesto todas aquellas acciones, en ocasiones invisibles para los ojos, que no contribuyen a alcanzar una igualdad de género real y efectiva. Trasladar esta responsabilidad a otras empresas puede convertir convierte a la elaboración de los planes de igualdad en meros trámites que tienen como fin cumplir con la legislación vigente.

Como conclusión cabe destacar que, a pesar de la evolución real del registro de los planes de igualdad en España, existe un atraso en la implantación de los mismos, en concreto en las empresas de más de 50 y hasta 100 personas trabajadoras.

Tras un análisis cuantitativo acerca del registro de los planes de igualdad, cabe realizar un análisis cualitativo. Luego de realizar una lectura de diversos planes de igualdad, se han encontrado una gran cantidad de defectos dentro de los mismos. Al considerar, por parte de las empresas, los planes de igualdad como mero proceso para cumplir con la normativa, estos son demasiado pobres.

No solo es incorrecta su estructura sino que, se encuentran mal redactados. Por ejemplo, al elaborar determinadas medidas, no se establecen quiénes son los encargados de ponerla en marcha, ni en qué fecha se debe de revisar su cumplimiento... Además, en ocasiones solo se establece una medida por cada área de actuación ignorando las necesidades de la empresa que se encuentran enmarcadas dentro del diagnóstico.

Muchos de ellos se encuentran incompletos a pesar de que el art. 8 del RD 901/2020 dispone cuál es contenido mínimo que debe de tener cada plan de igualdad. Cabe destacar que, con la entrada en vigor de dicho Real Decreto muchos planes de igualdad dejaron de estar vigentes a partir del 14 de enero de 2022, fecha límite para modificar y adaptar los planes de igualdad anteriores a dicha norma.

De esta forma también se refleja, desde la elaboración propiamente dicha, el no compromiso para la lucha de la igualdad de género. Con otras palabras, las empresas que cumplen con la legislación presentan del mismo modo deficiencias ya que, establecen planes de igualdad que no contribuyen a mejorar la igualdad en el ámbito laboral.

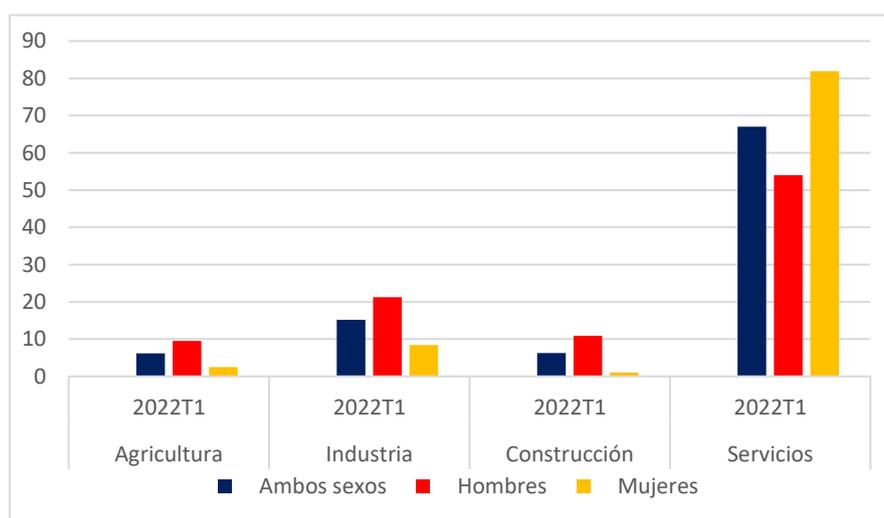
6. SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN CASTILLA Y LEÓN.

Para comprender la situación existente en Palencia, de lo que hablaremos más tarde, es necesario evaluar la situación de los planes de igualdad en Castilla y León. En este caso, se van a tener en cuenta los datos a nivel autonómico, es decir, aquellas empresas cuyo ámbito de actuación es Castilla y León.

Es interesante comprobar si el escenario nacional se evidencia también dentro de las diferentes Comunidades Autónomas ya que, la actividad principal que desarrolla cada una de estas es diferente. En este caso, Castilla y León es un comunidad con una tendencia al sector servicios aunque, existe una fuerte disposición hacia la industria y la agricultura.

En el siguiente gráfico se pueden apreciar, según la Encuesta de Población Activa (EPA), la distribución porcentual de los activos por sector económico, comunidad autónoma y sexo en el primer trimestre de 2022. De esta forma, podremos comprobar cómo se encuentran definidos los principales sectores de actividad en relación con la igualdad de género.

Gráfico 4. Distribución porcentual de los activos por sector económico, comunidad autónoma y sexo, T12022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

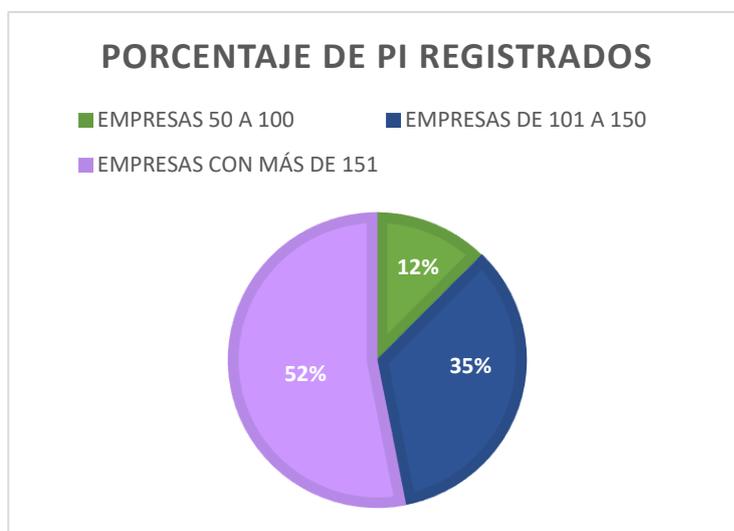
Con carácter general, los activos se encuentran en el sector servicios, donde predominan las mujeres empleadas (81,9%). Sin embargo, en el resto de los sectores de actividad la representación femenina es mínima por lo que, estos sectores se encuentran masculinizados.

Este análisis nos lleva a considerar que en muchas empresas de Castilla y León, enmarcadas en los sectores de actividad primario y secundario, existe una infrarrepresentación femenina y por ello, urge la elaboración e implantación de los planes de igualdad.

A fecha mayo de 2022, en Castilla y León, hay un total de 926 empresas obligadas a disponer de un plan de igualdad. Dentro de tales instituciones, 839 son empresas privadas y 87 son Administraciones Públicas y Universidades Públicas. Esta diferenciación nos va a permitir conocer si tanto las instituciones privadas como públicas se encuentran cumpliendo con la normativa legal.

Según datos del sindicato Comisiones Obreras de Castilla y León, del total de 926 empresas tan solo el **23,7%** de las mismas tienen un plan de igualdad registrado. Recordemos que, el 13,68% de las empresas que desde el año 2020 tienen obligación de implantar un plan de igualdad se encuentran cumpliendo con la legislación. Por ello se puede decir que, la situación autonómica es favorablemente mejor que la situación nacional. Sin embargo, si se relacionan el número de empresas que deberían de contar con un plan de igualdad, el porcentaje de aquellas que disponen del mismo sigue siendo muy bajo.

Gráfico 5. Porcentaje de Planes de Igualdad registrados en función del número de personas trabajadoras de cada empresa.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de los informes de CCOO Castilla y León.

La implantación de los planes de igualdad en Castilla y León es deficiente. Las empresas de esta Comunidad Autónoma no han alcanzado el periodo temporal para disponer del plan de igualdad obligatorio y se amparan en los mismos motivos que las empresas estatales: no se dispone de medios suficientes para poder desarrollarlo internamente.

De esta forma, se refleja de nuevo el poco compromiso efectivo con la igualdad de género. Una gran cantidad de empresas articulan como valores de su organización la responsabilidad social con la igualdad de género pero no desarrollan los planes de igualdad necesarios; siendo estos la herramienta principal para la lucha por la igualdad entre personas de diferentes géneros.

Cabe considerar también, la falta de conocimiento por parte, tanto de la empresa como de los representantes de los trabajadores, acerca del desarrollo del procedimiento de negociación del plan de igualdad. Muchas de las empresas de Castilla y León, como se ha visto, se encuentran desarrollando actividades del sector primario y secundario, donde priman los puestos de trabajo masculinizados debido a los fuertes estereotipos de género y en donde existe una menor concienciación sobre la igualdad de género (por ejemplo, las mujeres siempre han trabajado en el campo pero, su trabajo se encuentra poco reconocido).

Se tratan de empresas fuertemente tradicionales donde apenas se conocen los procesos de negociación colectiva por lo que, el proceso de elaboración e implantación de los planes de igualdad queda más lejano.

El Gobierno de Castilla y León ha manifestado estar comprometido con la lucha por la igualdad de género y así lo dejó ver este 8 marzo de 2022. En la noticia del periódico Diario de Valderrueda se contempla que la Junta de Castilla y León ha analizado los resultados de las medidas impulsadas para el año 2021 y ha establecido los pilares fundamentales que guiarán las nuevas medidas propuestas para el periodo 2022-2025 (Martínez Gómez, 2022).

El I Plan Estratégico de Igualdad de Género es un instrumento impulsado por el Gobierno autonómico para intervenir en la consecución de la igualdad de género en el territorio. Se recogen en el mismo un total de 257 acciones dirigidas a las diferentes áreas de actuación, poniéndose el foco en el área de empleo, promoción profesional y corresponsabilidad familiar y laboral, que ha supuesto el 55,3% del total de los recursos económicos.

Cabe destacar, la creación hace unos años del Programa IOEmpresas, en alianza del sector empresarial y el Gobierno autonómico. Se trata de un organismo para la asesoría y apoyo en la creación y la implantación de los planes de igualdad de las empresas de esta comunidad autónoma. En total, se han atendido 1.353 consultas y, se han asesorado a 314 empresas y entidades.

Asimismo, se puede trasladar a este escenario la problemática sancionadora. La Inspección de Trabajo tampoco ha sido capaz de perseguir a las empresas de Castilla y León que no han cumplido con lo establecido en el RD 6/2019. Ello implica también que la propia Administración de esta Comunidad Autónoma no demuestre su compromiso social con la igualdad de género, siendo este un objetivo principal a cumplir por lo establecido dentro de la normativa global y mundial y que, se debe de reflejar en toda las actuaciones de los organismos de España.

Por ello, es interesante comprobar cuántas Administraciones Públicas y Universidades Públicas disponen de planes de igualdad registrados. Recordemos que, existen en Castilla y León un total de 87 organismos públicos con más de 50 personas trabajadoras en plantilla y por lo tanto, se encuentran obligadas a organizar un plan de igualdad.

Como se comprueba en el siguiente gráfico, la situación de las Administraciones Públicas y de las empresas privadas es la misma. Existe una insuficiencia real en relación con la implantación de los planes de igualdad ya que, solo el 16,09% de estas tiene un plan de igualdad registrado. Se pone así de manifiesto, de nuevo, la escasa responsabilidad social efectiva y eficiente en relación con la igualdad de género. Se desarrollan determinadas acciones y medidas desde el Gobierno de Castilla y León pero, las empresas e instituciones no encuentran alicientes para elaborar e implantar los planes de igualdad necesarios.

Gráfico 6. Instituciones públicas con plan de igualdad registrado en mayo de 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de los informes de CCOO Castilla y León.

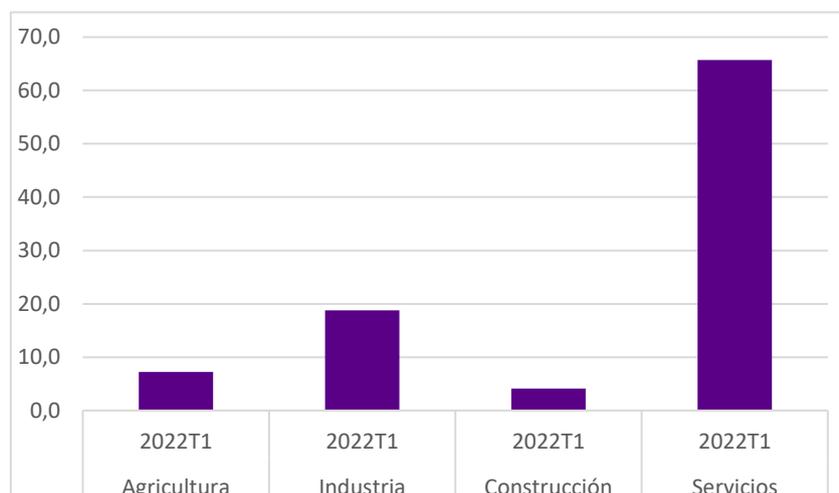
7. SITUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN PALENCIA.

Finalmente, en este apartado se estudiará la situación actual de los planes de igualdad en la provincia de Palencia. El objetivo principal es comprobar si la situación tanto a nivel estatal como autonómica se puede trasladar a las provincias de España.

Palencia es una provincia de 157.340 habitantes (datos a 1 de enero de 2022), de los cuales son considerados como activos, según la EPA, 71.300 miles de personas en el primer trimestre de 2022; siendo estos 36.900 hombres y 34.400 mujeres. Tales trabajadores se encuentran divididos entre los diferentes sectores de actividad económica. En el caso de

esta ciudad, la mayoría de los trabajadores se encuentran empleados en el sector servicios aunque, un 18,8% se enmarcan dentro del sector industrial.

Gráfico 7. Distribución porcentual de los activos por sector económico en el T12022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística

En Palencia, tras la entrada en vigor del RD 6/2019 y a fecha de mayo de 2022, tienen la obligación de elaborar e implantar un plan de igualdad un total de 68 empresas (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2022). Se puede realizar la siguiente distinción entre las empresas con domicilio fiscal en Palencia:

- **Empresas de más de 150 personas trabajadoras en plantilla:** Tienen la obligación de disponer de un plan de igualdad 16 empresas pero, solo 9 de ellas tiene un plan de igualdad registrado. Es decir, el 56,25% de las empresas de más de 150 personas trabajadoras en plantilla, con obligación de tener un plan de igualdad registrado.

Sin embargo cabe destacar que, 4 de estas empresas tienen el plan de igualdad caducado o no adaptado a lo expuesto en el RD 901/2020.

Si tenemos en cuenta estos datos, de las 16 empresas obligadas, únicamente 5 tienen el plan de igualdad vigente por lo que, el 31,25% de las empresas de más de 150 personas trabajadoras en plantilla, con obligación de tener un plan de igualdad registrado, lo tienen efectivamente registrado.

- **Empresas de entre 101 y 150 personas trabajadoras en plantilla:** Únicamente cabe destacar que de 12 empresas obligadas, 5 cuentan con un plan de igualdad registrado lo que supone que, un 41,65% cumple con la legislación vigente.
- **Empresas de entre 50 y 100 personas trabajadoras en plantilla:** Recordemos que, son aquellas empresas que se encuentran obligadas a elaborar e implantar un plan de igualdad hasta el 7 de marzo de 2022 y el grupo más numeroso en el caso de la provincia de Palencia. En este caso, 34 empresas son las que tienen la obligación de tener un plan de igualdad registrado y, solo 12 de ellas cuentan con ello. Es decir, el 35,29% de las empresas de entre 50 y 100 trabajadores cumplen con la legislación vigente.
- **Administraciones Públicas:** En el caso de las instituciones públicas 6 de ellas tienen la obligación de desarrollar y registrar un plan de igualdad. Exclusivamente la Diputación de Palencia cumple con la legislación ya que, el Ayuntamiento tiene plan de igualdad pero, no se encuentra registrado.

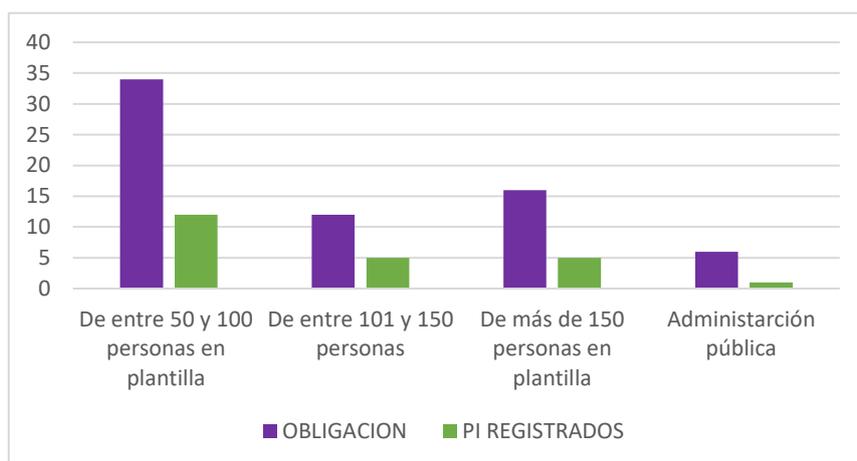
Se deben de incluir también las empresas que no tienen obligación de elaborar un plan de igualdad pero, aun así se encuentran registrados. En el caso de Palencia, seis empresas no obligadas tienen planes de igualdad registrados pero, solo tres se encuentran vigentes ya que, el resto no se han adaptado al RD 901/2020.

Según datos del REGCON, en total, en Palencia se encuentran registrados 27 planes de igualdad pero, solo 23 de ellos se encuentran vigentes. En relación con el número total de empresas obligadas a tener registrado un plan de igualdad y, que se encuentre vigente, en nuestra provincia solo cumplen con la normativa vigente el 33,82% de las empresas.

Si realizamos una comparación con el porcentaje de empresas que tienen un plan de igualdad registrado y están obligadas a ello desde la perspectiva estatal, autonómica (Castilla y León) y provincial (Palencia), esta última sería la que mejores datos presenta. Frente al bajo porcentaje estatal y autonómico, siendo estos **13,68%** y **23,7%** respectivamente, la cifra de Palencia sería la más alta, situada en un **33,82%**. Como se puede apreciar, existiría un índice de mejora si se limita el ámbito territorial en los que se

encuentran registrados los planes de igualdad, viéndose favorecido el nivel provincial en 20 puntos de diferencia aproximadamente. Aun así, si tenemos en cuenta el número total de empresas, siguen siendo unos porcentajes muy bajos ya que, no se acercan ni siquiera a la mitad de las empresas obligadas.

Gráfico 8. Comparación de los planes de igualdad registrados con el número de empresas obligadas a elaborarlo e implantarlo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de los informes de CCOO Castilla y León.

En este gráfico podemos diferenciar los tipos de empresas que, actualmente, se encuentran cumpliendo con la normativa vigente.

En este caso, las empresas de entre 50 y 100 personas trabajadoras (grupo más numeroso) son aquellas que se encuentran registrando en la actualidad un mayor número de planes de igualdad pero, cabe recordar que este dato se encuentra justificado por la obligatoriedad del RD 6/2019 (a fecha 7 de marzo de 2022 las empresas con más de 50 trabajadores debían de registrar el plan de igualdad oportuno).

Sin embargo, en comparación con las empresas que están obligadas dentro de este rango de personas trabajadoras en plantilla, sigue siendo una cifra muy baja. Podríamos decir que, las empresas de Palencia se están esforzando por cumplir con la obligatoriedad normativa pero, muchas de ellas no están alcanzando los plazos establecidos en la ley. El miedo a las sanciones puede ser un aliciente para la elaboración e implantación de los planes de igualdad pero, este no debería ser el motivo principal por el que realizarlo.

Los datos de las empresas entre 101 y 150 personas trabajadoras en plantilla son preocupantes ya que, menos de la mitad de las empresas obligadas no disponen de un plan de igualdad; cuentan con el mismo sólo el 41,65% de las empresas. La obligatoriedad para estas empresas se estableció en el límite temporal del 7 de marzo de 2021 por lo que, es preocupante que un año después aun no hayan negociado el plan de igualdad oportuno.

En esta misma línea podemos analizar la situación con las empresas de más de 150 trabajadores. Aproximadamente el 30% de las empresas de este tipo dispone de un plan de igualdad registrado y vigente a marzo de 2022 cuando, su obligatoriedad tenía como fecha límite el 7 de marzo de 2020. Estos datos podrían llegar a entenderse en el año 2021 ya que, la pandemia del COVID-19 vivida en el año 2020 dio a lugar al retraso de diferentes trámites empresariales. Sin embargo, hoy en día, no es motivo suficiente para el incumplimiento.

La visión de la empresa y de la representación de las personas trabajadoras.

Para completar el análisis de la situación de los planes de igualdad en Palencia, se ha contactado con representantes de las empresas y de los trabajadores. Las conversaciones han girado en torno a su opinión acerca de las cifras tan bajas que existen a nivel provincial y cuáles serían las mejores medidas para mejorarlo.

Así, para conocer el punto de vista empresarial en relación con estas cifras que suponen una deficiencia en la implantación de los planes de igualdad en la provincia de Palencia se ha entrevistado a Elisa Cavia García, Secretaria General de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Palencia (Anexo I). Su punto de vista ha sido interesante puesto que ha aportado una visión empresarial fundamental para poder explicar la situación.

Los datos podrían estar justificados fundamentalmente por la falta de recursos administrativos y económicos, al igual que ocurre a nivel nacional y autonómico. Las empresas de Palencia pueden ver dificultades a la hora de realizar todos los trámites necesarios para llevar a cabo los planes de igualdad. Algunas de ellas cuentan con su propio departamento de Recursos Humanos que podría hacer frente a todas estas

gestiones pero, muchas otras descentralizan sus actividades financieras y laborales a gestorías.

El largo procedimiento de negociación de los planes de igualdad se transforma en una situación farragosa para los empresarios y no se debe a su falta de compromiso sino, a su falta de medios de negociación. Considerada como una de las mayores dificultades que pueden encontrar las empresas de la provincia de Palencia, la falta de conocimiento acerca del procedimiento de negociación del plan de igualdad es alarmante.

La mayoría de las empresas de Palencia no dispone de representantes legales de los trabajadores en sus centros de trabajo lo que ve afectado el inicio de la negociación del plan. El hecho de tener que constituir una mesa negociadora en la que se convoquen a trabajadores, a la alta dirección de la empresa y a los sindicatos de la provincia es considerada como una tarea ardua para las empresas de Palencia.

Asimismo, tener que cumplir con todo lo establecido en el RD 901/2020 (diagnóstico, auditoría retributiva, contenido...) se convierte en una labor demasiado exigente para los empresarios palentinos. Al no disponer de medios suficientes, la obligatoriedad de contenido queda un poco olvidada. Este marco he podido comprobarlo tras la lectura de diversos Planes de Igualdad de la provincia de Palencia. Una gran mayoría de ellos no cumple con los requisitos fundamentales del RD 901/2020, por lo que su contenido presenta grandes carencias. Se puede destacar la breve redacción de estos planes de igualdad que implica en ocasiones que las medidas sean bastante escuetas y sin un objetivo principal.

Sin embargo, este hecho no preocupa tanto a la confederación de empresarios de cara a las empresas que se encuentran obligadas por el RD 901/2022 debido a que el temor a las posibles sanciones por parte del Estado hace que vayan a cumplir con esta obligación durante los siguientes meses del año 2022. La situación que realmente preocupa es la de las empresas más pequeñas ya que, la obligatoriedad de los planes de igualdad se va a establecer progresivamente por lo que terminará afectando a estas. Si ni la mitad de las empresas medianas y grandes de Palencia se encuentra llevando a cabo los planes de igualdad, las empresas más pequeñas no van a disponer de medios suficientes para poder hacer frente a esta situación.

Para poder mejorar esta situación, Elisa Cavia García, apunta la necesidad de establecer un procedimiento más ágil y sencillo de negociación de los planes de igualdad. De esta forma, los empresarios podrían ver como una oportunidad la elaboración de un plan y no como un trámite necesario. Del mismo modo, recoge la necesidad de ayudar a los empresarios que no conozcan este procedimiento o que no se encuentren formados en el mismo. Se recoge así una de las ideas principales de este Trabajo Fin de Grado y es la falta de conocimiento sobre los planes de igualdad y todo el marco que les precede.

Por otra parte, a lo largo de este proyecto he mantenido diversas conversaciones con Andrea Martín Fernández, Agente de Igualdad de CCOO de Palencia. Desde el punto de vista de este sindicato, las cifras en Palencia, y también en Castilla y León, son bajas. Las múltiples fases para poder implantar un plan de igualdad hacen que muchos empresarios observen esta circunstancia como un problema y no como un beneficio para sus empresas. Se percibe desde este sindicato la urgencia por cumplir con lo dispuesto en el RD 6/2019 ya que, durante este último año ha sido convocado a una gran cantidad de comisiones de negociación. Asimismo, son conscientes de la pésima calidad de los planes de igualdad debido a que en su gran mayoría no se encuentran bien redactados, están incompletos o no cumplen con lo dispuesto en el RD 901/2020.

A pesar de las formas, esto nos hace pensar que, realmente las empresas palentinas quieren cumplir con sus obligaciones legales pero, se encuentran llegando tarde a la implantación real; los medios con los que cuentan son muy escasos y limitados, lo que les impide poder alcanzar los límites temporales.

Podemos concluir este análisis de los planes de igualdad realmente registrados en Palencia con que la implantación de los planes de igualdad en esta provincia es deficiente, si bien mejor que la existente a nivel nacional y autonómico. Las empresas palentinas no se encuentran alcanzando el periodo temporal para disponer del plan de igualdad obligatorio y se amparan en su situación económica y administrativa, que para ellas no es suficiente como para hacer frente a la elaboración y la implantación de un plan de igualdad.

8. CONCLUSIONES

En este apartado se van a recoger las principales conclusiones extraídas de este análisis sobre la implantación real de los planes de igualdad en España. La evaluación tanto teórica como práctica sobre los planes de igualdad, me ha permitido poder crear una valoración personal que también incluiré en estas líneas.

La igualdad, derecho propio de las personas, se enmarca dentro de todos los escenarios posibles de nuestra vida, incluyéndose aquí el ámbito laboral. El pasado histórico de España muestra como este derecho ha sido vulnerado durante varios siglos por el establecimiento de una sociedad patriarcal y machista, donde las mujeres quedaban en un total segundo plano. A pesar de que creamos que, durante siglos, la posibilidad de las mujeres de trabajar se ha visto limitada, estas siempre han desempeñado trabajos como las tareas domésticas y el cuidado de familiares. Este marco influye en los estereotipos y roles de género que hoy se experimentan en nuestra sociedad.

Aun así, la presencia de la mujer en el mercado de trabajo ha sido muy leve hasta el siglo XX. Las mujeres se han visto discriminadas tanto en el acceso al mercado de trabajo como en las condiciones de sus puestos de trabajo incluyendo aquí, los obstáculos e impedimentos para poder crear sus propias carreras profesionales y progresar personal y profesionalmente.

Por ello, España se encontraba en la necesidad de crear medidas y acciones para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, y así también su situación social. El fuerte vínculo entre el ámbito laboral y social ha puesto de manifiesto que muchas mujeres han vivido en riesgo de exclusión social debido a sus pésimas condiciones en sus respectivos puestos de trabajo.

De esta forma, se ha conformado todo un marco normativo para la protección de la mujer y para alcanzar la igualdad de género. Para continuar con la línea europea en relación con la igualdad, España ha promulgado leyes como **la Ley Orgánica de Igualdad del año 2007 o el RD 6/2019** para intentar mejorar dicha situación social y laboral de las mujeres. Han sido grandes pasos que dan cierta garantía de alcanzar la igualdad de género en nuestro país.

La herramienta fundamental, y objeto principal de este Trabajo Fin de Grado, para progresar y avanzar en la lucha por la igualdad de género por parte de las empresas, son los planes de igualdad. El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro dispone qué empresas deben de desarrollarlo, de qué forma, en qué plazos... recogiendo así cómo debe de realizarse un buen plan de igualdad. Su implantación, actualmente, es obligatoria para las empresas de más de 50 trabajadores en plantilla pero ¿se está cumpliendo realmente con ello?

Tras el largo análisis dispuesto en este proyecto podemos decir que, un pequeño porcentaje de las organizaciones españolas se encuentran implantando sus planes de igualdad. Las cifras nacionales son preocupantes ya que, en la actualidad solo se encuentran vigentes unos 4.200 planes de igualdad y las empresas obligadas a contar con el mismo son, aproximadamente, 30.500. Esto nos lleva a buscar los motivos del incumplimiento de una norma tan precisa como el RD 6/2019, que establecía esa obligación continuada.

Las empresas se escudan en la falta de medios económicos y administrativos para poder desarrollar sus planes de igualdad. El cumplimiento de una norma legal como el RD 901/2020 exige invertir una gran cantidad de dinero y de personas en el mismo por lo cual, las empresas no observan en los planes una oportunidad sino, un obstáculo para poder realizar su trabajo diario. Asimismo, la falta de conocimiento sobre el procedimiento de negociación y las grandes exigencias para la constitución de las comisiones negociadoras (necesidad de representantes legales de los trabajadores, convocatoria de los sindicatos) suponen una gran problemática para las empresas de más de 50 trabajadores.

Cabe mencionar aquí, tanto el poco apoyo por parte del Estado como la leve persecución a las empresas incumplidoras. Los empresarios defienden su situación por las pocas facilidades recibidas por parte del Estado ya que, consideran oportuno una agilización del procedimiento de negociación, elaboración e implantación de los planes de igualdad. Asimismo, la Inspección de Trabajo no se encuentra poniendo el foco en las empresas que no disponen de un plan de igualdad por lo que, los empresarios consideran más económico pagar una sanción que desarrollar un plan de igualdad. Este pensamiento es

alarmante por lo cual, es necesario que se establezcan mayores sanciones y se realice un seguimiento más frecuente sobre la implantación de los planes de igualdad.

El mismo escenario se puede aplicar a la comunidad de Castilla y León. Los datos sobre la implantación real de los planes de igualdad son muy limitados pero, se mejora la situación existente a nivel nacional. Castilla y León puede verse afectada porque sus empresas pertenecen a sectores masculinizados y, por tanto, existe una infrarrepresentación femenina. Es aquí donde se debe de poner el foco de atención para esta comunidad autónoma puesto que, los planes de igualdad registrados deben de estar completos y atender a las necesidades reales.

El análisis autonómico nos ha permitido conocer que las Administraciones Públicas tampoco se encuentran realizando sus oportunos planes de igualdad. Las instituciones públicas son ejemplo para muchas empresas ya que, seguir sus planes de igualdad crea una seguridad entre los empresarios de que realmente se está cumpliendo con lo establecido. El hecho de que no se estén realizando supone que no se transmita la responsabilidad sobre la igualdad de género en la comunidad y por ello, no existan alicientes para poder llevarlos a cabo.

Para finalizar el análisis se ha puesto en el punto de mira la situación de Palencia. Como ocurre en Castilla y León, las cifras de Palencia son bajas pero, mejoran la situación nacional y autonómica: frente a un 13,68% y un 23,7% de empresas obligadas con plan vigente, respectivamente, la cifra de Palencia sería la más alta, situada en un 33,82%. De esta forma podemos decir que, cuanto más se limita el ámbito territorial, más planes de igualdad se están registrando. El compromiso de la provincia de Palencia es mayor que en otras zonas pero, sigue siendo insuficiente.

Gracias a las conversaciones con CCOO Palencia y la CEOE de la provincia, se han podido conocer mejor los motivos por los que los empresarios palentinos no se encuentran realizando los planes de igualdad. La escena es muy parecida a la señalada a nivel nacional: los medios administrativos y económicos no son suficientes. El hecho de que muchas empresas palentinas tengan que trasladar el desarrollo de los planes de igualdad a otras empresas, por no disponer de efectivos internos suficientes, implica que los costes aumenten. Asimismo, la falta de conocimiento acerca de la igualdad de género y sobre el

procedimiento de negociación convierte a la realización de los planes de igualdad en un proceso complicado y pesado.

La situación final por el incumplimiento del límite temporal del RD 6/2019 que se ha podido apreciar a nivel nacional, autonómico y provincial nos lleva a considerar que existe un profundo atraso. Las empresas llegan tarde a la implantación de sus planes de igualdad y por ello, se va retrasado el proceso de alcanzar la igualdad de género efectiva en nuestro país.

Quiero destacar como última conclusión la dificultad de poder encontrar datos precisos sobre la implantación de los planes de igualdad en España. No basta solo con el registro de los planes de igualdad sino que, es necesario realizar un filtro sobre esos datos y así poder clarificar su procedencia. No existe una valoración gubernamental sobre esta situación por lo que, por lo menos se debería de establecer una forma de poder analizar todos los datos existentes de manera eficaz y efectiva.

Mi valoración personal se centra en la necesidad de seguir invirtiendo en medidas y acciones para poder alcanzar una igualdad de género efectiva en España. Se ha demostrado en este Trabajo Fin de Grado que no se está contribuyendo lo suficiente para que las empresas puedan cumplir con su obligación de implantar un plan de igualdad por lo que, hay que poner en el foco en la creación de medidas fáciles y asequibles que puedan suponer una mayor implantación de planes.

Asimismo, es necesario reforzar el compromiso por parte de los diferentes agentes sociales. No todas las partes que deben de intervenir en la elaboración de un plan de igualdad cuentan con la información y formación necesarias para poder desarrollarlo, lo que acaba suponiendo que se queden al margen y finalmente, no se lleve a cabo. Por ello, es necesario invertir en medidas de concienciación de igualdad de género en el ámbito laboral ya que, en ocasiones en las empresas se realizan prácticas de discriminación de las cuales no se es consciente.

Existe una necesidad urgente y real en relación con la igualdad de género en el mercado de trabajo español, y está en la mano de todos poder hacerlo frente a través de la responsabilización oportuna.

9. BIBLIOGRAFÍA.

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

Abaitua, S; Argote, R; Bárcena, P. y otros. (2014). Patriarcado. Diccionario de Asilo. <https://diccionario.cear-euskadi.org/>

AGENCIAS. (26 de mayo, 2022). CC.OO presenta una propuesta para el Plan de Igualdad de Renault. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/vida/20220526/8296661/cc-oo-presenta-propuesta-plan-igualdad-renault.html>

Aragón Gómez, C; Nieto Rojas, P. (2021). Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación (enero 2021 ed.). Wolters Kluwer.

Arana, I. (18 de mayo, 2022). Las directivas cobran de media 10.201 euros menos que sus colegas varones. *CincoDías*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/05/18/fortunas/1652864504_412699.html

Bonet, M. A. R. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. Departament d'Economia Aplicada-Universitat de les Illes Balears. https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf

Carrillo, S.N. (1 de abril, 2022). Dos años de planes de igualdad en España: ¿Por qué fracasan en las empresas? *ElDerecho.com* <https://elderecho.com/plan-igualdad-fracaso-empresa>

Comisión Europea-European Commission. (s.f.). Estrategia para la igualdad de género. Recuperado 11 de mayo de 2022 de https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es#estrategia-para-la-igualdad-de-gnero-2020-2025

Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (mayo 2022). *Informe interno de empresas con planes de igualdad registrados a fecha de mayo de 2022*.

Conserjería De Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León. (s. f.). *ioEMPRESAS Igualdad de Oportunidades en la Empresa de Castilla y León*. Familia, Mujer, Adicciones. Recuperado el 1 de junio de 2022, de <https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/ioempresas-igualdad-oportunidades-empresa.html>

Durán Heras, MA. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA.

Durán, I. (22 de junio, 2021). *La igualdad de género en el ámbito laboral y su impacto en el medio rural: el caso de las mujeres rurales de Palencia*. (Trabajo Fin de Grado, Universidad de Valladolid). UVaDoc. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/49514>

Farré, L; González, L. (junio, 2021). *Trabajo remunerado y no remunerado: la pandemia acentúa el fenómeno de la doble jornada entre las mujeres*. Fundación “la Caixa”. <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/treball-remunerat-i-no-remunerat-la-pand%20mia-accentua-el-fenomen-de-la-doble-jornada-entre-les-dones#:~:text=Se%20acent%20la%20doble%20jornada,remunerado%20%20disminuy%20en%20%20hora>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2012). Introducción a la CNO-11. https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion_CNO11.V02.pdf

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). INEbase / Mercado laboral. INE. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-b). INEbase / Mercado laboral / Actividad, ocupación y paro / Encuesta de población activa / Últimos datos. INE. Recuperado 23 de mayo de 2022, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

INE- Instituto Nacional de Estadística. (s. f. -c). INEbase / Demografía y población. INE.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710984

Instituto de las Mujeres (s.f.). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Igualdad en la Empresa. Recuperado 1 de abril de 2022, de https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home_IgualdadEnLaEmpresa.htm

De Íscar de Rojas, P. (s. f.). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: conceptos fundamentales y situación general en España. *Escuela Virtual de Igualdad (EVI)*.

Martínez Gómez, M. (8 de marzo, 2022). La Agenda para la Igualdad de Género en Castilla y León: 257 acciones y 122,6 millones de euros invertidos. *Diario de Valderrueda*. <https://www.diariodevalderrueda.es/texto-diario/mostrar/3482221/agenda-igualdad-genero-castilla-leon-257-acciones-1226-millones-euros-invertidos>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2022). Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social. Marzo 2022. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Emp/Emp21-Jun/Resumen%20de%20resultados%20Junio%202021.pdf>

Morán, M. (4 de mayo, 2021). La Agenda para el Desarrollo Sostenible. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado 8 abril de 2022, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales. Unión Sindical Obrera – USO. (2021). *Planes de igualdad en las empresas: estudio sobre su implantación e impacto*. <https://www.uso.es/wp-content/uploads/2021/10/sindicato-uso-informe-planes-de-igualdad-1.pdf>

Sánchez-Silva, C. (marzo, 2022). La brecha de género aumenta un punto hasta el 36,7% en 2021. *El País*. <https://elpais.com/economia/2022-03-02/la-brecha-de-genero-aumenta-un-punto-hasta-el-367-en->

[2021.html#:~:text=La%20pandemia%20ha%20propiciado%20un,y%20hombres%20en%20la%20sociedad](#)

Observatorio de Igualdad y Empleo. (24 de febrero, 2021). #igualdadsalarialfm: la brecha salarial en Europa. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/brecha-salarial-europa-22f/>

Organización Internacional de Trabajo (2009). Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente. *Conferencia Internacional del Trabajo 98ª*.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). La Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (2021). Luchar por la igualdad salarial en el mercado laboral. <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo. Manual Metodológico. https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf

RRHH Digital. (5 de marzo, 2022). Liderazgo femenino: “La reinención de la mujer es hoy vital por pura supervivencia y en respuesta al cambio”. *RRHH Digital*. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/151314/Liderazgo-femenino-%E2%80%9CLa-reinencion-de-la-mujer-es-hoy-vital-por-pura-supervivencia-y-en-respuesta-al-cambio%E2%80%9D>

RRHH Digital. (8 de mayo, 2022). Igualdad retributiva, permisos, despidos... No te pierdas el análisis de las últimas novedades jurisprudenciales en materia laboral. *RRHH Digital*. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/legal/152559/Igualdad-retributiva-permisos--despidos-No-te-pierdas-el-analisis-de-las-ultimas-novedades-jurisprudenciales-en-materia-laboral>

RRHH Digital. (21 de mayo, 2022). ¡Alarmante! Cuatro de cada diez empresas en Europa no tienen todavía políticas de igualdad, diversidad e inclusión. *RRHH Digital*.

<http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/152589/Alarmante-Cuatro-de-cada-diez-empresas-en-Europa-no-tienen-todavia-politicas-de-igualdad-diversidad-e-inclusion>

RRHH Digital. (23 de mayo, 2022). Más de la mitad de los trabajadores españoles considera más importante su vida personal y familiar que la profesional. *RRHH Digital*. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/trabajo-temporal/152618/Mas-de-la-mitad-de-los-trabajadores-espanoles-considera-mas-importante-su-vida-personal-y-familiar-que-la-profesional>

Unión Sindical Obrera – USO. (25 de octubre, 2021). Solo 1 de cada 4 empresas obligada a tenerlo cuenta con un plan de igualdad registrado. *Noticias del sindicato USO*. <https://www.uso.es/planes-de-igualdad-solo-una-de-cada-cuatro-empresas-lo-tiene-registrado/>

Unión Sindical Obrera – USO. (7 de marzo, 2022). Plan de igualdad obligatorio para empresas a partir de 50 trabajadores. *Noticias del sindicato USO*. <https://www.uso.es/plan-de-igualdad-obligatorio-para-empresas-de-mas-de-50-trabajadores/>

NORMATIVA

Constitución Española (BOE consolidado. Última actualización: 2011).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE consolidado. Última actualización: 2019)

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE consolidado. Última actualización: 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 consolidado. Última actualización: 2020).

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE consolidado. Última actualización: 2020)