



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**FUNDAMENTO JURÍDICO DE LOS  
PLANES DE IGUALDAD. QUIEBRAS  
EN LA NEGOCIACIÓN QUE  
AFECTAN A SU EFICACIA**

Autor: Lucía Echeverría Viguria

5º E-3 A

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Dolores Carrilo Márquez

Madrid  
Abril 2023

## ÍNDICE

INDICE DE ABREVIATURAS .....	4
<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>4</b>
<b>ABREVIATURAS LATINAS .....</b>	<b>4</b>
1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO.....	7
<b>2.1. El principio de igualdad entre hombres y mujeres .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las acciones positivas .....</b>	<b>9</b>
2.2.1. <i>La LOIMH.....</i>	9
2.2.2. <i>La discriminación positiva a y las medidas de acción positiva para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres .....</i>	10
<b>2.3. Posteriores desarrollos: RDL 6/2019 y Real Decreto 901/2002.....</b>	<b>12</b>
2.3.1. <i>Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo.....</i>	12
2.3.2. <i>Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.....</i>	13
3. PLANES DE IGUALDAD: concepto, obligatoriedad y contenido.....	14
<b>3.1. Qué es un plan de igualdad .....</b>	<b>14</b>
<b>3.2. Ámbito subjetivo .....</b>	<b>15</b>
3.2.1. <i>Empresas de más de 50 trabajadores .....</i>	15
3.2.2. <i>Empresas obligadas por un convenio .....</i>	15
3.2.3. <i>Procedimiento alternativo a una sanción administrativa.....</i>	16
3.2.4. <i>Voluntariedad.....</i>	16
<b>3.3. Ámbito objetivo .....</b>	<b>16</b>
4. PROCEDIMIENTO PARA EL DISEÑO ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD: FASES.....	17
<b>4.1. Fase 1: Puesta en marcha el proceso de la elaboración del plan de igualdad.....</b>	<b>18</b>
4.1.1. <i>Apertura de la negociación.....</i>	18
4.1.2. <i>Constitución de la comisión negociadora.....</i>	18

<b>4.2.</b>	<b>Fase 2: Realización del diagnóstico .....</b>	<b>20</b>
<b>4.3.</b>	<b>Fase 3: Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad .....</b>	<b>22</b>
4.3.1.	<i>Diseño del plan de igualdad .....</i>	22
4.3.2.	<i>Aprobación del plan de igualdad .....</i>	24
4.3.3.	<i>Registro del plan de igualdad .....</i>	24
<b>4.4.</b>	<b>Fase 4: Implantación seguimiento y revisión del plan de igualdad .....</b>	<b>25</b>
4.4.1.	<i>Implantación del plan de igualdad .....</i>	26
4.4.2.	<i>Seguimiento del plan de igualdad .....</i>	26
4.4.3.	<i>Revisión del plan de igualdad .....</i>	27
<b>4.5.</b>	<b>Fase 5: Evaluación del plan de igualdad .....</b>	<b>27</b>
<b>5.</b>	<b>ALGUNOS ASPECTOS CONTROVERTIDOS SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD: ERRORES COMUNES EN LA NEGOCIACIÓN.....</b>	<b>28</b>
<b>5.1.</b>	<b>Constitución de la comisión negociadora.....</b>	<b>29</b>
<b>5.2.</b>	<b>Negociación del diagnóstico.....</b>	<b>33</b>
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>35</b>
<b>7.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>37</b>
<b>7.1.</b>	<b>Legislación .....</b>	<b>37</b>
<b>7.2.</b>	<b>Jurisprudencia.....</b>	<b>37</b>
<b>7.3.</b>	<b>Obras doctrinales, informes y artículos de revista.....</b>	<b>38</b>

## **INDICE DE ABREVIATURAS**

### **ABREVIATURAS**

Art.: Artículo

AN: Audiencia Nacional

CE: Constitución Española

LOIMH: Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto-Ley

RLPT: Representación Legal de las Personas Trabajadoras

TS: Tribunal Supremo

ET: Estatuto de los Trabajadores

Núm...: Número

BOE: Boletín Oficial del Estado

### **ABREVIATURAS LATINAS**

Op. cit.: “En la obra citada”

Ibíd.: Ibídem “En el mismo lugar”

## 1. INTRODUCCIÓN

A pesar de que la aprobación del pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley ha supuesto un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, son todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Si bien desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se han producido grandes avances en este tema, todavía continúa habiendo significativas desigualdades, sobre todo en el mercado laboral, que hacen que la igualdad que existe a día de hoy diste mucho de ser una igualdad efectiva.

Como solución para combatir esta desigualdad de género en el ámbito laboral, aparecen los planes de igualdad. Se trata de una herramienta fundamental que surge con la intención de avanzar en la construcción de organizaciones más justas e igualitarias, donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y trato. Sin embargo, es un campo de fundamental importancia en el que todavía queda mucho camino por recorrer. Por eso he decidido realizar mi trabajo sobre este tema dándole además un enfoque práctico a través del estudio de sus puntos más débiles y controvertidos en lo que concierne el diseño e implementación de estos; con el objetivo, finalmente, de analizar la situación real en este contexto en la que nos encontramos actualmente.

El objeto de estudio del presente trabajo es llevar a cabo una revisión de las quebras existentes en la negociación de los planes de igualdad partiendo para ello de su mismo fundamento jurídico. Para un correcto planteamiento de esta cuestión, se seguirá la siguiente estructura:

Se partirá, en primer término, del análisis del principio de igualdad entre hombres y mujeres y así como cuál es el tratamiento que le da nuestro ordenamiento jurídico a dicho principio para entender tanto es el origen como el fundamento de los planes de igualdad.

Sin perder la referencia de la propia Ley de Igualdad, se analizará cuándo, por qué y de qué manera surge la figura de los planes de igualdad. A su vez se hará mención de posteriores normas vinculadas a la igualdad que han sido aprobadas en los últimos años. Concretamente se comentarán 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. De esta manera, se podrá observar, cuáles han sido los avances que han sufrido los planes de igualdad, qué modificaciones se han ido introduciendo con los nuevos textos y cuáles son las nuevas exigencias legales para conocer cuál es la situación actual.

Asimismo, se abordarán todos los aspectos fundamentales relacionados con la creación e implementación de un plan de igualdad así como del contenido de estos. Para ello, se comenzará analizando el concepto y el procedimiento para la elaboración de un plan de igualdad, mencionando de manera detallada las diferentes fases que lo componen. Además, se aterrizará cómo se lleva a cabo el registro, la implantación y el seguimiento de estos.

Una vez abordado el fundamento y diseño de un plan de igualdad de manera descriptiva, la idea, en este punto, es analizar algunos de los aspectos jurídicos más controvertidos en la elaboración de los planes de igualdad; se trata de detectar algunas de las quebras existentes a la hora de negociar los planes y ver en qué medida estas tienen un impacto en la eficacia de los mismos. Algunos de los puntos, alguno con mayor profundidad que otros, a tratar serán entre otros, la constitución de la comisión de la comisión negociadora así como la negociación del diagnóstico de situación.

Tras un estudio de los antecedentes normativos en materia de igualdad, así como de cuáles son las debilidades que existen a la hora de negociar un plan de igualdad, se finalizará con un apartado de conclusiones. Para ello, se conectarán todas las ideas planteadas a lo largo del trabajo con el objetivo de sintetizar las mismas y, en base a ello, construir una opinión crítica desde un punto de vista personal además de hacer las recomendaciones que se consideren pertinentes.

Para alcanzar el objetivo que se pretende con este trabajo, la metodología seguida consistirá principalmente en una revisión exhaustiva de la literatura y bibliografía actual disponible relacionada con el tema en cuestión. Para ello se consultarán diferentes bases de datos como Dialnet o Aranzadi con el objetivo de obtener diferentes artículos académicos y doctrinales de diversos autores.

Asimismo, se llevará a cabo un análisis de la normativa disponible en relación con los planes de igualdad; comenzando con un estudio sobre la primera ley publicada en el año 2007, haciendo referencia las diferentes modificaciones que han tenido lugar en los últimos años para entender, en último lugar, las exigencias legales que existen a día de hoy en materia de planes de igualdad.

A su vez, se llevará a cabo una búsqueda de información actualizada sobre los planes de igualdad, su estado actual y los aspectos jurídicos más controvertidos. Todo ello se acompañará de referencias jurisprudenciales que ayudarán a complementar el estudio.

## 2. EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO

### 2.1. El principio de igualdad entre hombres y mujeres

No se puede abordar ninguna investigación sobre los planes de igualdad sin comenzar partiendo de hacer una referencia inicial, aunque no se trate de un análisis en extenso, del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Se tratarán únicamente aquellas cuestiones que se precisan para poder analizar, a continuación, la eficacia de los planes de igualdad.

Como señala MARUGAN<sup>1</sup>, la igualdad de hombres y mujeres es un principio esencial de la modernidad que, además, se ha convertido en un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos<sup>2</sup>. Se ha observado que cuanto mayor es la igualdad entre hombres y mujeres más desarrollado está un país puesto que la falta de igualdad dificulta el pleno desarrollo económico y político e impide contar con la mitad de las capacidades de la población.

En el Estado Español, la Constitución en su artículo 1.1<sup>3</sup>, reconoce la igualdad como uno de los valores superiores de su ordenamiento jurídico. Según RUBIO<sup>4</sup> “posee

---

<sup>1</sup> Marugán Pintos, B. “Alcance y eficacia de los planes de igualdad”, *Sociología del Trabajo*, núm. 99/2021, págs. 313-325.

<sup>2</sup> Entre otros: en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en el 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales y en el 8, 153 y 157 del Tratado Fundacional de la UE.

<sup>3</sup> Art. 1.1. 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.

<sup>4</sup> Rubio Castro, A. “Los efectos jurídicos del *softlaw* en materia de igualdad efectiva. La experiencia española”, *Anuario de filosofía del Derecho*, núm. 30/2014, págs.37-68.

una triple función: sirve de fundamento a las normas jurídicas, es guía y orientación en la aplicación del ordenamiento jurídico, y, puede y debe ser utilizada como crítica o parámetro de valoración de lo que una norma puede o no ser, e incluso de la interpretación que sobre ella se haga”. De conformidad con esta dimensión del principio de igualdad constitucional “toda desigualdad deviene, en principio, una violación al sistema de valores que defiende el proyecto de justicia que encierra la CE”.

El artículo 14 de la Constitución Española, señala 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”. Asimismo el artículo 9.2 del mismo texto señala 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”.

Como se menciona anteriormente, la aprobación del pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La persistencia de desigualdades y la obligación de los poderes públicos de promover la igualdad, hizo necesaria una serie de acciones normativas dirigidas a combatir todas las manifestaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres. Razón por la cual se elaboró la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>5</sup>.

Cuando se aprobó esta Ley, NIETO<sup>6</sup> sostenía que la misma reflejaba “un proceso de transición hacia un modelo flexible de regulación normativa, caracterizado por el retroceso de la fuente heterónoma en favor de la autonomía colectiva como mecanismo regulador de las condiciones de trabajo, en la lógica de que la negociación colectiva es el

---

<sup>5</sup> Esta Ley incorpora al ordenamiento español la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

<sup>6</sup> Nieto Rojas, P. “Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación” en Mercader Uguina, J. (coord.), *Comentarios laborales de la ley de igualdad entre mujeres y hombres.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007. págs. 398-434.



instrumento idóneo para la gestión consensuada del principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. Y continuaba señalando que “el éxito de estos instrumentos y de cualquier medida que potencie la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres necesariamente tiene que conectarse con cambios de actitudes profundos, intensos y permanentes; a tal efecto, consensua un marco de promoción de la igualdad avalado entre los encargados de su ejecución lo que, sin duda, incrementaría su eficacia”

## **2.2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las acciones positivas**

### *2.2.1. La LOIMH*

Con el objetivo de erradicar todas las formas subsistentes de discriminación, el 23 de marzo de 2007 se promulgó la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante LOIMH), que incide de manera transversal en todas las esferas de la sociedad. La Ley presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa. Además, incide en el ámbito empresarial, pretendiendo la norma “promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”<sup>7</sup>.

La LOIMH, toma como punto de partida, tanto el artículo 14 de la Constitución Española<sup>8</sup> que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como el artículo 9.2<sup>9</sup> que consagra la obligación de los poderes públicos de

---

<sup>7</sup> Nieto Rojas, P. “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”, *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 17/2008.

<sup>8</sup> Artículo 14 CE: *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.*

<sup>9</sup> Artículo 9.2 CE: *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.*

promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas<sup>10</sup>.

Si bien dicho reconocimiento constitucional a la no discriminación por razón de sexo o el desarrollo de una normativa europea acerca de la igualdad de trato en el acceso al empleo constituyen grandes avances, estas medidas han demostrado ser insuficientes por sí solas para el objetivo que se proponen<sup>11</sup>. Uno de los aspectos donde más claramente se manifiesta esta ausencia de igualdad es en el mercado de trabajo, en el que todavía hoy se reflejan problemas estructurales en relación al empleo femenino: menores tasas de actividad, mayores tasas desempleo o de temporalidad<sup>12</sup>

### 2.2.2. *La discriminación positiva a y las medidas de acción positiva para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres*

La LOIMH ha establecido en España una serie de medidas para evitar la discriminación de género y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Según FABREGAT MONFORT<sup>13</sup>, una de las novedades más importantes de esta ley es que no solo sanciona las conductas discriminatorias, sino que también proporciona herramientas legales para prevenirlas, como la obligación de contratar, promocionar y formar a hombres y mujeres de forma equitativa. Además, la ley ha introducido una tutela judicial efectiva previa al acto discriminatorio, lo que significa que se pueden tomar medidas legales antes de que se produzca la discriminación.

El pleno reconocimiento una igualdad formal, además de atravesar todas las esferas de la realidad social, debe venir acompañado de una serie de políticas públicas de carácter material que permitan conseguir una igualdad tangible y real, tanto en empresas e instituciones públicas como en organizaciones privadas.

---

<sup>10</sup> Grau Pineda, C. “Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad”, *Femeris*, vol. 5, núm. 2/2020, págs. 8-32.

<sup>11</sup> Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales. *Planes de igualdad en las empresas: estudio sobre su implantación e impacto*, USO, Madrid, 2021, pág.3.

<sup>12</sup> Nieto Rojas, P., “La implantación y efectividad...”, *op. cit.*

<sup>13</sup> Fabregat Monfort, G. “El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación”, *V-Lex*, 2009, págs.115-129, <https://vlex.es/vid/organica-efectiva-resumen-novedades-349237622>.

Para ello, el art. 45.1 LOIMH impone a todas las empresas el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral; medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral.

Según el artículo 43 de la LOIMH sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva hace referencia explícita a la posibilidad de utilizar las acciones positivas en los planes de igualdad:

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

*“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.”*

Además el artículo 11 de la LOIMH hace una clara definición de qué son las acciones positivas:

*“1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*

*2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”*

En definitiva, las medidas de acción positiva van más allá del control de la aplicación de las leyes que desarrollan el principio de igualdad, y son acciones colectivas tendentes

para proporcionar ventajas concretas al colectivo marginado o en situación de desigualdad social.

### **2.3. Posteriores desarrollos: Real Decreto-ley 6/2019 y Real Decreto 901/2002**

La LOIMH tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Constituyó una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. Sin embargo, los resultados obtenidos han sido discretos, haciendo que fuera necesaria la aprobación de nuevos textos en materia de empleo que contuviera las garantías necesarias para hacer efectivo dicho principio.

#### *2.3.1. Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo*

El 7 de marzo de 2019 se publicaba el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>14</sup> (en adelante, RDL 6/2019). Lo que se buscaba con ello es dar a la sociedad un marco jurídico que permita avanzar hacia la plena igualdad, incorporando tres cambios muy significativos en la LOIMH.

En primer lugar, con el RDL 6/2019 queda modificado lo establecido en el artículo 45 de la LOIHM<sup>15</sup>, ampliando la obligatoriedad de redactar planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores. Reducir la obligación a plantillas de cincuenta trabajadores en lugar de doscientos cincuenta, supone un gran paso hacia adelante, ya que la estructura empresarial de nuestro país se caracteriza por la predominancia de las

---

<sup>14</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 1 de marzo de 2019).

<sup>15</sup> A tenor de lo dispuesto en el art. 45 del texto original de la LOIMH, la obligatoriedad de negociar planes de igualdad se circunscribe a tres supuestos: a) empresas de más de 250 trabajadores en su plantilla, b) empresas que se rijan por un convenio en el que se haya establecido esta obligación negocial; c) las empresas estarán, en todo caso, obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. Para el resto de las empresas, la implantación de estos planes será voluntaria.

pequeñas y medianas empresas y, antes de esta exigencia, quedaba significativamente reducido el número de empresas afectada por esta obligación<sup>16</sup>.

En segundo lugar, el nuevo texto hace importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. Por un lado, enumera las materias que deben obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico y, por otro lado, determina una serie de materias que deben formar parte del contenido mínimo de los planes de igualdad: diagnóstico de situación, objetivos a alcanzar a través de la aplicación de medidas evaluables y Sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas para alcanzar los objetivos fijados.

En tercer lugar, con el RDL 6/2019 se crea la obligación crear un registro en el que deben de inscribirse todos los planes de igualdad.

Junto a estos significativos cambios, introduce también normativa encaminada a conseguir igual remuneración, incorpora en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor” y equipara los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores entre otros. En opinión de GRAU<sup>17</sup>, todas estas medidas se refieren a cuestiones que antes generaban incertidumbre y diferentes interpretaciones, pero que, sin embargo, ahora se están evolucionando positivamente proporcionando una mayor claridad y seguridad a los planes de igualdad. De esta manera, se espera que estos planes puedan ser implementados con mayor eficacia y eficiencia, y que puedan producir los resultados deseados para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito laboral.

### 2.3.2. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre<sup>18</sup>

Para poder llevar todas estas acciones, el RDL 6/2019 determina que se realice un desarrollo reglamentario que las concrete. El resultado fue la aprobación el 14 de octubre

---

<sup>16</sup> Según los datos a 28 de febrero de 2019 proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el total de empresas en España era de 2.884.795, de las cuales un 99,84% eran PYME. El número de pymes con asalariados se acerca a la mitad del total de empresas (45,77%), mientras que las grandes empresas (250 o más asalariados) suponen solo el 0,16% del total de empresas. (fuente: Ministerio de Industria Comercio y Turismo. *Marco estratégico en política de pyme 2030. Informe de seguimiento*, Dirección General de Industria y de la pequeña y mediana Empresa, Madrid, 2019.)

<sup>17</sup> Grau Pineda, C. “Los enemigos que amenazan la efectividad real...” *op.cit.*

<sup>18</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 13 de octubre de 2020).

de 2020 del Real Decreto 901/2020 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.

El Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad refuerza el carácter negociado que deben tener los planes de igualdad, a la vez que establece las reglas de legitimación de las partes negociadoras. De esta forma contribuye a clarificar el procedimiento de negociación en todas las empresas, particularmente en aquellas que no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras<sup>19</sup>.

En resumen, las empresas deberán adoptar medidas destinadas a prevenir cualquier forma de discriminación laboral entre hombres y mujeres mediante negociaciones, promoviendo condiciones de trabajo libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Estas medidas deben incluir procedimientos específicos para prevenir y gestionar las denuncias o reclamaciones que puedan presentar aquellos que hayan sufrido este tipo de comportamiento.

Para las empresas que tengan 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad deben ser concretadas a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser negociado y cumplir con el alcance y contenido establecidos en el RD 901/2020<sup>20</sup>.

### 3. PLANES DE IGUALDAD: CONCEPTO, OBLIGATORIEDAD Y CONTENIDO

#### 3.1. Qué es un plan de igualdad

El art. 46.1 LOIMH define un plan de igualdad como el “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

---

<sup>19</sup> Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. *Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad*, Confederación Sindical de CCOO, Madrid, 2021.

<sup>20</sup> *Ibid.*

Para cumplir con lo dispuesto y garantizar esa igualdad real, el plan no debe elaborarse de cualquier forma, sino que debe contener un conjunto integral de actuaciones, que aborde transversalmente todos los aspectos de la relación laboral para detectar y corregir las desigualdades verdaderamente existentes<sup>21</sup>. Y es que, los planes de igualdad constituyen una herramienta fundamental para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, pero también en la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y en el derecho a la conciliación. Además, a través de estos puede prevenirse el acoso sexual y el acoso por razón de sexo<sup>22</sup>.

### **3.2. Ámbito subjetivo**

Según el art. 45 LOIMH Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

#### *3.2.1. Empresas de más de 50 trabajadores*

Como se ha mencionado anteriormente, con la aprobación del RD 6/2019, se extiende la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores. Las empresas que cuenten con esta plantilla deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que cuente con el alcance y contenido previsto en dicho RD.

#### *3.2.2. Empresas obligadas por un convenio*

Por otro lado, en el punto 3 de este mismo artículo se establece que “sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”

---

<sup>21</sup> Alfonso Mellado, C. L. “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”, *Femeris: Revista multidisciplinar de estudios de género*, vol. 5, núm. 2/2020., 33-55. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>

<sup>22</sup> Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales. “Planes de igualdad en...” *op.cit.*

### 3.2.3. *Procedimiento alternativo a una sanción administrativa*

Además, las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

### 3.2.4. *Voluntariedad*

Por último, el artículo 45 de la LOIMH en su apartado quinto establece que “la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas”, es decir, para aquellas que no están obligadas por ley. Además, para fomentar la adopción de planes de igualdad, en el art. 49 de esta ley se establece que el Gobierno deberá establecer medidas de fomento y apoyo técnico para que estas empresas lo hagan de forma voluntaria.

## **3.3. *Ámbito objetivo***

El texto original de la LOIMH no concretaba las materias que debía incluir los planes de igualdad sino que simplemente incluía un listado a título ejemplificativo de algunas que podrían ser incluidas en su contenido. No obstante, el RDL 6/2019, modificaba este artículo estableciendo una lista concreta de contenidos obligatorios con el que debía contar un plan de igualdad. A día de hoy es en el artículo 8 del RD 901/2020 donde se establece de manera exhaustiva la enumeración de contenido mínimo con el que deben contar obligatoriamente los planes de igualdad. Concretamente, deberán incluir: a) determinación de las partes que los conciertan; b) ámbito personal, territorial y temporal; 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.

El plan de igualdad deberá incluir las medidas necesarias según los resultados del diagnóstico realizado previamente. En caso de ser necesario, también podrán incluirse medidas relacionadas con la violencia de género, el uso de un lenguaje y comunicación no sexista, entre otras. Sin embargo, las medidas de igualdad en el plan deben ser específicas para la situación de la empresa, tal como se ha reflejado en el diagnóstico. Además, estas medidas deben contribuir a alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en la empresa.

#### 4. PROCEDIMIENTO PARA EL DISEÑO ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD: FASES

Con el objetivo de entender el proceso para la elaboración e implementación de un plan de igualdad se seguirá la *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas* publicado por el Instituto de las Mujeres<sup>23</sup>: Dicho proceso responde a cinco fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios<sup>24</sup>. Se detallan a continuación:

---

<sup>23</sup> El Instituto de las Mujeres (IMs) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad, que tiene como funciones Impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como elaborar, en cooperación con otros Departamentos, los informes de aplicación de las Directivas de la Unión Europea, en las que el Instituto es el Organismo de fomento de la igualdad.

<sup>24</sup> Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2021.

#### **4.1. Fase 1: Puesta en marcha el proceso de la elaboración del plan de igualdad**

Desde la entrada en vigor del RDL 6/2019, las empresas obligadas tanto por ley como por convenio a elaborar un plan de igualdad, deben necesariamente llevar a cabo tanto la negociación del plan de igualdad como un diagnóstico previo. De esta manera la constitución de la comisión negociadora es crucial en lo que respecta a la elaboración del plan y se erige como el eje de actuación de esta primera Fase.

##### *4.1.1. Apertura de la negociación*

Antes de constituir la comisión negociadora, la empresa o la representación legal de las personas trabajadoras deberá comunicar a la otra parte, de manera escrita, su intención de iniciar con la negociación del plan. Esta fase de compromiso es la que inicia todo el proceso ya que incluye el compromiso de la dirección de la empresa de integrar horizontalmente la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la organización<sup>25</sup>.

##### *4.1.2. Constitución de la comisión negociadora*

Una vez que se ha adoptado el compromiso de llevar a cabo el plan de igualdad es el momento crear la Comisión negociadora que tendrá el papel tanto de realizar el diagnóstico de situación como de negociar todas las medidas a implantar.

En función del el plazo para la constitución de dicha comisión será diferente. En el caso de que sea por alcanzar el número de personas que hacen obligatorio, el plazo será de 3 meses desde que se alcanzó dicho umbral. Si se trata de empresas obligadas convencionalmente a hacerlo éstas deberán atender al plazo establecido en el convenio y, en su defecto, contarán también con tres meses pero desde la publicación de este. Por último, cuando la obligación proceda de un procedimiento sancionador, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación vendrá indicado por la autoridad laboral.

---

<sup>25</sup>Ático34. “Protección de datos para empresas y autónomos. Fases del plan de igualdad para su implantación”, 30 noviembre de 2022, *Grupo Atico34*. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/fases/>

La Comisión de Igualdad debe constituirse cumpliendo con una serie de requisitos. El primer requisito que debe cumplir es su correcta composición. Así, la comisión debe estar formada de forma paritaria entre la representación de los trabajadores y la empresa pudiendo haber un máximo de 6 miembros por cada una de las partes.

Por un lado, respecto a los miembros que integren la comisión en representación legal de las personas trabajadoras, ésta podrá ser ejercida mediante Comités de empresa, Comités intercentros o secciones sindicales. En caso de que las personas trabajadoras no cuenten con representantes legales en la empresa, serán asistidos por una comisión formada por los sindicatos más representativos del sector de actividad en el que la empresa desarrolle su actividad, y que tengan potestad para formar parte de la comisión negociadora. Además, en caso de haya varios centros y alguno de ellos no tenga representación, la comisión quedará integrada por los representantes legales de los centros que sí que la tengan, y por los representantes sindicales de aquellos que no la tengan. De esta manera, la Comisión de Igualdad podrá estar formada por un máximo de 13 miembros por cada parte.

Por otro lado, en relación con miembros que representan la parte social, se recomienda que sean personas con influencia pertenecientes a diferentes áreas y que tengan poder sobre la toma de decisiones internas en la organización.

En relación con las competencias de la comisión negociadora, éstas quedan recogidas en el artículo 6 del RD 901/2020 y son las siguientes: a) negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad; b) elaboración del informe de los resultados del diagnóstico; c) identificación de las medidas prioritarias, a la luz del 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; d) impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa; e) 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; f) cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del

plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

En definitiva, las partes tienen el deber de negociar desde el momento en el que una de las partes comunica a la otra la iniciativa de hacerlo y, seguir haciéndolo durante todo el proceso sin que quepa la posibilidad de optar por no hacerlo. Además dicha negociación deberá hacerse de buena fe, abierta y cumplimiento con todos los requisitos formales que exige la ley<sup>26</sup>.

#### **4.2. Fase 2: Realización del diagnóstico**

Tras constituir la Comisión Negociadora tiene lugar la realización del diagnóstico de situación. Según la *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas* “el diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.”

El diagnóstico tiene como objetivo principal identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, tiene como finalidad alcanzar otra serie de objetivos específicos. Concretamente, pretende determinar hasta que punto la igualdad se encuentra integrada en marco general de la empresa así como proporcionar una primera imagen de la situación real de la platilla para revelar una posible segregación ya sea vertical u horizontal. Asimismo, tiene como objetivo detectar la existencia de discriminaciones y desigualdades en lo que respecta a procesos de selección y promoción dentro de la empresa. Por último, otra de las intenciones de diagnóstico de situación es llevar a cabo recomendaciones y propuestas de acción dirigidas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar

---

<sup>26</sup> Entre ellos: levantar acta de cada una de las reuniones que deberán ser aprobadas y firmadas, respetar el deber de sigilo, formular las propuestas y plasmar los resultados por escrito, etc.

ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

No existe una lista cerrada de las materias que deben abordarse en esta fase del proceso. Sin embargo, en todo caso, las materias sobre las que versará el diagnóstico serán, al menos, son las siguientes: proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Además de estas, se podrán abordar también cualquier otra materia relacionada con la igualdad que sea planteada en la mesa de negociación en atención a las circunstancias concretas de la empresa o del sector al que pertenece.

Toda esta información precisa para entender la situación actual de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa se recopilará en un informe diagnóstico que resumirá minuciosamente la situación de la empresa en términos de igualdad de trato y oportunidades, identificando aquellas áreas de mejora. A partir de este informe, se podrán proponer medidas específicas que podrían formar parte del plan de igualdad y que deberán ser coherentes con las conclusiones obtenidas del análisis previo. En resumen, se detallarán: los principales problemas y dificultades detectadas, los ámbitos prioritarios de actuación, los objetivos generales y las propuestas de mejora.

Como señala RAMO<sup>27</sup>, el diagnóstico debe ser un instrumento que permita conocer la situación de la empresa en materia de igualdad y que sirva como soporte informativo y punto de partida en la definición del plan de igualdad. Su finalidad debe ser, por un lado, la de identificar los puntos de mejora a partir de la identificación de la existencia de desigualdades, y por otro lado, la de proponer objetivos y medidas que hagan desaparecer las deficiencias detectadas en materia de igualdad.

---

<sup>27</sup> Ramo Herrando, M. J. “Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 5, núm., 2/2020, págs. 215-235. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5392>.

### **4.3. Fase 3: Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad**

#### *4.3.1. Diseño del plan de igualdad*

##### 4.3.1.1. Determinación de áreas de actuación

Para diseñar el plan de igualdad, es necesario establecer la política de la empresa en cuanto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, tomando como base los resultados obtenidos del diagnóstico de situación. Sin olvidar que el objetivo de los planes de igualdad, ya sean obligatorios o voluntarios, es lograr la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación por razón de género en la empresa, se definirán objetivos específicos que permitan abordar las desigualdades y necesidades de mejora identificadas en el diagnóstico.

Una vez obtenida la información del diagnóstico y las propuestas realizadas, se identificarán las áreas en las que es necesario actuar. La comisión negociadora acordará el orden y la prioridad de las acciones a tomar, teniendo en cuenta las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos detectados en la fase de diagnóstico en relación a la igualdad de género, y evaluando los recursos de la empresa, los tiempos de actuación, el impacto previsto, entre otros factores. Por ejemplo, si el diagnóstico muestra una falta de representación femenina en ciertos puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que busquen corregir esta situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva para eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. En resumen, se identificarán las áreas en las que es necesario actuar en función del diagnóstico, y se establecerá un orden y prioridad de acciones a tomar para abordar las desigualdades y desventajas de género detectadas.

##### 4.3.1.2. Definición de medidas

Una vez que se hayan definido los objetivos específicos para cada área de mejora, se deben determinar las medidas necesarias para alcanzarlos. Al planificar estas medidas, es importante considerar qué objetivo se busca lograr, cómo se llevará a cabo, a quién se dirige, quién será responsable de su aplicación, cuándo se llevará a cabo, qué recursos se necesitan y cómo se medirá su cumplimiento.

Según el RDL 6/2019, las medidas deben ser evaluables, lo que significa que deben ser medibles y cuantificables a través de indicadores de seguimiento que permitan evaluar su cumplimiento. Además, resulta primordial que los objetivos, estrategias y prácticas para lograrlos sean coherente con las herramientas de medición de su cumplimiento. A pesar de que la medición de las medidas se llevará a cabo en la fase de aplicación y seguimiento del plan, es necesario definir los indicadores desde el principio para garantizar el éxito en la consecución de los objetivos.

#### 4.3.1.3. Ámbito de aplicación y periodo de vigencia

En todo caso, el plan de igualdad debe aplicarse a todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de su número de centros de trabajo o forma de contratación. El periodo de vigencia del plan debe ser acordado por las partes negociadoras y no puede exceder los cuatro años. Asimismo, este se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

#### 4.3.1.4. Sistema de seguimiento

En el plan de igualdad, además de establecer los objetivos y medidas a tomar, es importante detallar un sistema de seguimiento que permita verificar el cumplimiento de dichas medidas y objetivos. Para ello, se recomienda que el procedimiento de seguimiento incluya lo siguiente: designación del órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento, establecimiento del cronograma de actuaciones, definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información. Determinación del procedimiento para solventar discrepancias y elaboración de informes de seguimiento periódicos que sirvan como base para evaluar el plan.

Es importante tener en cuenta que el seguimiento del plan de igualdad es esencial para conocer su desarrollo y eficacia, por lo que debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa, sin confundirse con la evaluación final del mismo.

#### 4.3.1.5. Sistema de evaluación y revisión

Finalmente, el plan debe incluir un sistema de evaluación que permita analizar cómo se ha desarrollado el plan en su totalidad. El procedimiento de evaluación que se establezca deberá considerar ciertos elementos, tales como: designar a un órgano o personas responsables de realizar la evaluación, establecer una fecha para llevar a cabo la evaluación, crear un proceso de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implementación y seguimiento del plan, preparar informes de evaluación correspondientes que incluyan el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades y hacer una propuesta de mejora de las acciones implementadas para consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad.

La evaluación es la etapa final del proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad y es fundamental para la revisión de este. La información obtenida en la evaluación se utilizará para el nuevo diagnóstico que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

#### 4.3.2. *Aprobación del plan de igualdad*

La comisión negociadora debe tomar decisiones por mayoría de ambas representaciones y debe negociar de manera honesta y de buena fe. En caso de que exista un desacuerdo, la comisión tiene la opción de recurrir a procedimientos y órganos de solución de conflictos autónomos, si así lo acuerdan las partes. Por su parte, el resultado de las negociaciones debe ser documentado en un plan de igualdad por escrito, que contendrá todos los acuerdos adoptados y será firmado por ambas partes. Además, se debe firmar un acta de aprobación del plan de igualdad durante la reunión de la comisión negociadora, en la cual se ponga fin a las negociaciones y se acuerde la aprobación del plan.

#### 4.3.3. *Registro del plan de igualdad*

La LOIMH estableció la obligación para las empresas de más de 250 trabajadores de elaborar y negociar planes de igualdad, con el fin de eliminar la discriminación por razón de género en el ámbito laboral. Sin embargo, la ley no estableció de manera clara



una obligación para las empresas de notificar o inscribir dichos planes en algún registro público. Esta situación dio lugar a una problemática importante, ya que resultaba difícil llevar a cabo un control y supervisión efectiva de los planes de igualdad implantados por las empresas<sup>28</sup>.

Sin embargo, con la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a través del capítulo IV del RD 901/2020, de 13 de octubre, surgió la obligación de registrar los planes de igualdad. Esta obligación se extiende a todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, y permite el acceso público al contenido de estos. Además, también se establece la obligación de depositar voluntariamente las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el registro, en el caso de que no se disponga de un plan de igualdad.

En definitiva, en la actualidad, los planes de igualdad, sin importar su origen o naturaleza (ya sean obligatorios o voluntarios), deben registrarse en el Registro de Planes de Igualdad<sup>29</sup>. Con esta inscripción garantiza el acceso público al contenido de estos, independientemente de si han sido adoptados por acuerdo entre las partes o no.

#### **4.4. Fase 4: Implantación seguimiento y revisión del plan de igualdad**

Tras la aprobación del plan de igualdad, comienza un período de vigencia en el que se deben llevar a cabo todas las acciones programadas y se debe realizar un seguimiento de las acciones y los resultados. Durante este período, se deben implementar medidas para fomentar la igualdad en la empresa, así como evaluar regularmente los resultados para asegurarse de que se están cumpliendo los objetivos previstos en el plan de igualdad.

---

<sup>28</sup> Bodelón González, E.; Barcons Campmajo, M. et al. *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*, Gobierno de España. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, Madrid, 2014.

<sup>29</sup> Se considera Registro de Planes de Igualdad de las empresas, el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias.

#### *4.4.1. Implantación del plan de igualdad*

En la fase de implantación del plan de igualdad tiene lugar la puesta en marcha de todas las medidas definidas, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma.

Para facilitar esta tarea de desarrollar todas las actuaciones descritas es conveniente seguir algunas recomendaciones básicas como: tener un compromiso continuo por parte del equipo directivo y hacer que la representación legal de los empleados participe en el proceso, proporcionándoles información sobre las medidas adoptadas y su progreso. También es crucial tener personal capacitado en igualdad de oportunidades y asegurarse de que se dispongan de los recursos necesarios para implementar las acciones necesarias. Por último, es fundamental cumplir con el cronograma establecido y realizar un seguimiento simultáneo a la implementación de las medidas para evitar pérdidas de información.

#### *4.4.2. Seguimiento del plan de igualdad*

Es importante entender que el seguimiento de las medidas de igualdad no es algo secundario, sino que es una parte integral del diseño inicial y debe llevarse a cabo simultáneamente con la implementación de este. El seguimiento se utiliza para controlar y verificar que la implementación de las medidas se ajusta a las previsiones del plan y también para detectar cualquier desajuste y tomar medidas correctivas.

Para hacer un seguimiento efectivo, se debe diseñar una ficha que contenga toda la información sobre la implementación de cada medida y utilizar indicadores de seguimiento para medir el progreso de las mismas. Los datos e información obtenidos a partir de estas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirán hacer un seguimiento exhaustivo de cada una de las medidas y del plan en su conjunto, lo que servirá de base para la redacción del informe de seguimiento.

#### *4.4.3. Revisión del plan de igualdad*

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión. Esto implica agregar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida si no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión debe llevarse a cabo en los plazos previstos y deberá hacerse siempre en las siguientes circunstancias: si no cumplen con los requisitos legales y reglamentarios, si se producen cambios en la empresa (ya sea por fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica), si se producen cambios sustanciales en la plantilla o en las condiciones de trabajo o si la empresa es condenada por discriminación por razón de sexo.

En resumen, después de revisar el plan de igualdad, tendrá lugar la actualización del diagnóstico de situación y de las medidas que sean necesarias. A continuación, se creará un informe de seguimiento que incluirá información sobre la ejecución de las acciones, los retrasos y obstáculos encontrados, las áreas que necesitan atención, el grado de participación y los cambios y avances logrados. Este informe se elaborará anualmente durante toda la duración del plan y servirá, al mismo tiempo, para la evaluación del plan de igualdad.

#### **4.5. Fase 5: Evaluación del plan de igualdad**

La quinta fase es la de evaluación que pone fin al proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa y sirve para analizar críticamente todo el proceso y determinar si ejecutado las medidas propuestas así como si se han logrado los objetivos establecidos.

La evaluación se enfoca en tres áreas: la evaluación de resultados, la evaluación del proceso y la evaluación de impacto. La evaluación de resultados se refiere al nivel de cumplimiento de los objetivos del plan y a las personas beneficiarias. La evaluación del proceso analiza si los recursos, métodos y herramientas utilizados fueron adecuados y cómo se superaron las dificultades encontradas. Finalmente, la evaluación de impacto mide los cambios en la igualdad que se han logrado en la empresa, como la reducción de

desigualdades, cambios en el clima laboral o en la imagen interna y externa de la empresa, o el aumento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En definitiva, la evaluación es crucial para el éxito del plan de igualdad y permite: conocer el grado de cumplimiento del plan y objetivos así identificar áreas de mejora y definir estrategias futuras.

Por último, cabe destacar que los pasos que se detallan en cada una de las fases del plan no tienen que ser necesariamente secuenciales en el tiempo. La implantación de un plan de igualdad no es una tarea que comienza y termina, sino que requiere una adaptación constante y una evolución que se ajusta a las nuevas necesidades que se presenten. Es un proceso circular y continuo que conecta la finalización de la vigencia de cada plan y su evaluación con el inicio del nuevo plan. En resumen, la implementación del plan es un proceso dinámico que requiere una adaptación constante y una evolución continua para garantizar que se satisfagan las necesidades cambiantes y se logren los objetivos a largo plazo.

## 5. ALGUNOS ASPECTOS CONTROVERTIDOS SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD: ERRORES COMUNES EN LA NEGOCIACIÓN

Una vez identificadas, de forma descriptiva en base a los requisitos legales, cada una de las fases que componen la elaboración e implantación de un plan de igualdad en una empresa, se procede a identificar a continuación algunos de los aspectos más controvertidos de dicho proceso.

Como se menciona anteriormente, el RDL 6/2019 amplió de forma progresiva la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad a las empresas de cincuenta o más trabajadores, siendo hasta entonces solo obligatorio para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o para las que estuvieran obligadas por así establecerlo en su convenio colectivo. Pero también esta norma amplió la obligación de negociar, ya que desde su entrada en vigor no solo hay que negociar el plan de igualdad, sino que también se recoge explícitamente la obligación de negociar el diagnóstico de igualdad que debe preceder a la elaboración de todo plan.

A pesar de que estas novedades legislativas hayan contribuido a avanzar en el difícil camino de conseguir la igualdad laboral real al legitimar la negociación de los planes y otorgar mayor seguridad jurídica<sup>30</sup>, existen, a día de hoy, una serie de puntos débiles y conflictivos que acechan a la efectividad real de los planes de igualdad. Nos detenemos a analizar en profundidad la importancia que tiene llevar a cabo de manera correcta la constitución de la comisión negociadora así como el diagnóstico correcto y los problemas que conlleva hacerlo de manera errónea.

### **5.1. Constitución de la comisión negociadora**

Antes nada cabe aclarar que el marco adecuado para la negociación de medidas que promuevan la igualdad de los trabajadores y trabajadoras en la empresa es el convenio colectivo, ya sea de empresa o superior a la empresa. Sin embargo, los planes podrán negociarse como parte de dicho convenio colectivo o como un acuerdo colectivo de empresa; es decir, no es necesario que exista un convenio colectivo para poder negociar un plan de igualdad. De hecho, en numerosas ocasiones se opta por la vía del acuerdo colectivo de empresa debido a que la negociación del diagnóstico y la de las medidas de igualdad requiere un tiempo y una dedicación que la negociación del convenio no permitiría<sup>31</sup>.

De esta manera, si se incluye el plan de igualdad en un convenio colectivo a nivel empresarial, la obligación de negociar se establecerá dentro del proceso de negociación de dicho convenio. Si el plan de igualdad se acuerda fuera de la negociación de un convenio colectivo, entonces deberá ser discutido con los representantes unitarios o sindicales que representen a todas las personas trabajadoras de la empresa, ya que solo de esta manera se podrá implementar de manera generalizada. En cualquier caso, la figura de la comisión negociadora y todo lo que ello conlleva debe respetarse.

La formación de la comisión negociadora es un aspecto crucial al empezar la negociación y la aprobación de un plan de igualdad. La negociación colectiva es un

---

<sup>30</sup> Marugán Pintos, B. “Alcance y eficacia de los planes de igualdad”... *op. cit.*

<sup>31</sup> Ramo Herrando, M. J. “Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad...” *op.cit.*

derecho constitucional<sup>32</sup> y es necesario para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Han sido los tribunales los que han afirmado que la creación de planes de igualdad es un aspecto de la negociación colectiva que corresponde a las comisiones negociadoras de la empresa. Además, han enfatizado que estas comisiones deben garantizar que se represente a todos los trabajadores de la empresa de acuerdo con lo estipulado en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores<sup>33</sup>.

En línea, existen numerosos casos judiciales que apoyan esta obligación de negociación y declaran nulo un plan de igualdad decidido de forma unilateral por la empresa. Por ejemplo, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional señaló en una de sus sentencias<sup>34</sup>, de 10 de diciembre de 2019, que: “los planes de igualdad son una manifestación propia de la negociación colectiva, que deben negociarse con los representantes de los trabajadores, sin que quepa su aprobación unilateral por la empresa”.

El caso en cuestión trata de una empresa que, al no contar con representantes legales de los trabajadores, manifiesta poder optar por la imposición unilateral de un plan de igualdad o por la constitución de una comisión *ad hoc* para la negociación de este. En su caso optó por la segunda opción, sin embargo, la Sala consideró que la comisión "ad hoc" únicamente tiene legitimación para actuar como interlocutor en el periodo de consultas previo y no para negociar el plan como tal. Por ello, la sala concluye que el plan de igualdad no se elaboró conforme a lo dispuesto en el art. 45 LOIMH<sup>35</sup> y las reglas de legitimación de los arts. 87. 88 y 89 ET, por lo que procede declarar su nulidad de pleno derecho.

---

<sup>32</sup> El derecho a la negociación colectiva es un derecho constitucional recogido en el artículo 37.1 CE que establece que "la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios"

<sup>33</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 101/2019 de 26 junio de 2019.

<sup>34</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 143/2019, de 10 de diciembre de 2019 (AS 2020\2599).

<sup>35</sup> Recordemos que el art. 45 establece que: “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, **medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral**”.

Asimismo, un segundo ejemplo que apoya esta obligación es una reciente sentencia del Tribunal Supremo<sup>36</sup>, de 5 de abril de 2022, en la que se declara nulo un plan de igualdad para un grupo de empresas por ser impuesto unilateralmente sin que haya habido negociación alguna con los legitimados.

En el caso concreto, se impugna el plan de igualdad para un grupo de empresas por el sindicato que tiene representación mayoritaria en el conjunto de las empresas. El TS desestimó el recurso interpuesto por la Audiencia Nacional y ratificó la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de la AN, de fecha 24 de febrero de 2020, razonando que la legitimación para la negociación de un plan de igualdad que afecte a varias empresas conjuntamente es la que está prevista en el ET para la negociación de convenios de grupo de empresas<sup>37</sup>. Por tanto, al haberse impuesto unilateralmente sin negociación de los legítimos, se entiende incumplido este requisito y se declara la nulidad del plan por vulneración de la libertad sindical.

No obstante, a pesar de la importancia que tiene la negociación colectiva en la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, se ha observado una falta de compromiso en muchos los convenios colectivos que no contemplan la igualdad de género en sus disposiciones. Esto, se debe a varias razones, como la falta de participación femenina en las mesas de negociación, la falta de preparación de los negociadores en materia de igualdad, o la priorización de temas salariales sobre la igualdad de género. Estas situaciones han generado incertidumbre legal durante los procesos de negociación y, es otro motivo que ha llevado a la anulación de algunos planes de igualdad<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 303/2022, de 5 de abril 2022 (RJ 2022\2011).

<sup>37</sup> Siguiendo lo establecido en el art. 87 ET para la negociación de los convenios de grupo, la legitimación en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales. Dicho precepto determina que estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores: los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos. De lo que se infiere que la legitimación negocial del sindicato demandante resulta incuestionable (extraído de la STS 303/2022).

<sup>38</sup> Lousada Arochena, J. F.: “El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres” en Lousada Arochena, J. F. (Coord.): *El principio de igualdad y la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración - Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2008, págs. 29 y 30.

Asimismo, otro punto controvertido en lo que respecta la negociación de los planes de igualdad, es una mala interpretación y aplicación de la normativa durante las negociaciones dando lugar a una gran inseguridad jurídica. Los tribunales han exigido buena fe en las negociaciones y han declarado la vulneración de los derechos fundamentales en casos donde se ha violado esta buena fe. Estos órganos judiciales han establecido que si la empresa se niega a negociar el plan de igualdad o lo hace de mala fe, se considera una práctica antisindical susceptible de tutela judicial efectiva. Se entiende, por tanto, que esta conducta viola el derecho a la libertad sindical; pudiendo resultar en una indemnización para el sindicato afectado por los daños y perjuicios causados, además de la declaración de nulidad del plan de igualdad<sup>39</sup>.

Un ejemplo que lo ilustra es la Sentencia de la Audiencia Nacional de 7 de junio de 2017<sup>40</sup> en la que se declara nulo un plan de igualdad y condena a una empresa abonar cantidad en concepto de indemnización por vulnerar el derecho de libertad sindical. En este caso, la empresa demandada presentó un informe de diagnóstico final a la Inspección de Trabajo y, después de una única reunión, no se produjo un verdadero intercambio de posturas basado en los datos de dicho diagnóstico y el presentado por la representación social. Esto sugiere que no se llevó a cabo una negociación colectiva de buena fe, ya que la empresa impuso unilateralmente un plan de igualdad para cumplir con su obligación ante la Inspección de Trabajo. Además, el plan de igualdad aprobado por la empresa de manera unilateral era muy similar al borrador presentado por la empresa en un primer momento, lo que sugiere que se trataba de un plan diseñado únicamente para cumplir con los requisitos de la Inspección de Trabajo en lugar de servir efectivamente a los objetivos de la LOIMH.

En definitiva, se puede concluir que hay diversos motivos que pueden llevar a la declaración de nulidad de un plan de igualdad. Una de las razones más comunes que llevan a la nulidad de un plan de igualdad es la formación incorrecta de la comisión negociadora, negociar con personas que no pertenecen a la comisión o formar una comisión *ad hoc* cuando la empresa ya tiene una representación de los trabajadores establecida. A la hora de negociar un plan de igualdad, hacerlo con los sujetos legitimados

---

<sup>39</sup> Ramo Herrando, M. J. “Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad...” *op.cit.*

<sup>40</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 81/2017, de 7 de junio de 2017 (Rec. 119/2017).



para ello así como de buena fe es fundamental; ya que de no hacerlo, la empresa se arriesga a que el plan sea declarado nulo.

## 5.2. Negociación del diagnóstico

En palabras de MARUGAN, de las diferentes fases que componen el diseño e implantación de un plan de igualdad, “la que ha resultado más compleja hasta la fecha ha sido la de acordar el diagnóstico debido a varios aspectos han hecho de estos primeros momentos un `campo de batalla’”<sup>41</sup>.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 46.1 de la LOIMH, la elaboración de cualquier Plan de Igualdad debe comenzar con un análisis exhaustivo de la situación actual. Después de este examen inicial, se deben abordar tres aspectos fundamentales en la elaboración del Plan de Igualdad: definir objetivos específicos a alcanzar, identificar estrategias y prácticas para alcanzarlos y establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación para medir el progreso hacia los objetivos establecidos. En ese sentido, en opinión de FABREGAT el diagnóstico, desde siempre –y esto no ha cambiado- ha sido considerado como un paso previo ineludible a la implantación del Plan de Igualdad, de manera tal que, solo desde la adecuación a la realidad de la empresa que muestra el diagnóstico, el Plan de Igualdad puede ser considerado como tal<sup>42</sup>.

Desde el punto de vista de las empresas, es tarea complicada exponer la foto de las condiciones de trabajo y empleo de sus centros de trabajo porque es un ejercicio nuevo sobre el que carecen de experiencia y para el que no cuentan con formación en perspectiva de género suficiente. Pero además, la ley obliga a separar la información de las personas trabajadoras por género, algo que las empresas no estaban acostumbradas a hacer y por lo tanto han tenido que desarrollar nuevas herramientas informáticas y recopilar información adicional sobre la variable género de su plantilla. Por otro lado, desde el ámbito sindical, la representación legal de las personas trabajadoras tampoco ha recibido la formación en materia de género necesaria y suficiente, de modo que se solita

---

<sup>41</sup> Marugán Pintos, B. “Alcance y eficacia de los planes de igualdad...”, *op. cit.*

<sup>42</sup> Fabregat Monfort, G. “La obligada negociación del diagnóstico en planes de igualdad. Un cambio sustancial”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86/2019.

información que resulta difícil que ni si quiere tiene porque resultar relevante a la hora de diseñar medidas<sup>43</sup>.

Existe una cultura empresarial que tiende a disfrazar o encubrir los diagnósticos reales, ocultando información que es uno de los objetivos del plan de igualdad para evitar tener que implementar medidas igualitarias que puedan tener un impacto económico considerable. A pesar de esto, la realidad demuestra que muchas materias podrían ser reguladas sin grandes impactos económicos o con impactos razonables.

Como consecuencia, un mal diagnóstico hace que exista un riesgo real de que un plan de igualdad sea ineficaz desde el inicio. Esto es, si, por ejemplo, un plan no será eficaz si se pactan muchas medidas de igualdad para el desarrollo de la relación laboral y no se incide en la desigualdad de entrada o en la discriminación en el acceso a ciertos puestos porque el diagnóstico de la realidad no ha mostrado la discriminación existente en el acceso a estos. Otro caso puede ser que el problema central de una empresa sea la promoción y, por no detectarlo el diagnóstico, no se incida en ello. Sin datos reales en el diagnóstico, es imposible establecer acciones e implementar medidas efectivas en favor de la igualdad.

En definitiva, el informe de diagnóstico consiste en el documento base para realizar el plan de igualdad y deberá contener en todo caso un análisis serio y riguroso de la información básica de la empresa. Sin embargo, esta información debe ser analizada desde una perspectiva de género sino que debe partir del análisis de datos cuantitativos y cualitativos permita hacer una descripción de la situación actual de la empresa e identificar desequilibrios entre sexos, así como proponer mejoras y ámbitos prioritarios de actuación. “Un diagnóstico que responda a la realidad concreta sobre la que pretende incidir, que sea una foto fija real de la situación de la empresa, resulta fundamental para la eficacia del plan de igualdad. El legislador del RDL 6/2019 ha sido consciente de esto y, por eso, impone, como novedad frente a la regulación anterior, negociar el diagnóstico con los representantes de las personas trabajadoras y le fija al diagnóstico un contenido obligatorio”<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Marugán Pintos, B. “Alcance y eficacia de los planes de igualdad...”, *op. cit.*

<sup>44</sup> Grau Pineda, C: “Los enemigos que amenazan la efectividad real...” *op. cit.*

## 6. CONCLUSIONES

A pesar de que, con la aprobación del reconocimiento formal de la igualdad ante la ley, se haya dado un paso decisivo, se ha demostrado que aún queda mucho por hacer para lograr una igualdad real entre mujeres y hombres. La violencia de género, la discriminación salarial, los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, son todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Si bien desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se han producido grandes avances en este tema, todavía continúa habiendo significativas desigualdades, sobre todo en el mercado laboral, que hacen que la igualdad que existe a día de hoy diste mucho de ser una igualdad efectiva.

Tal y como se ha ido analizando a lo largo del presente trabajo, como respuesta para combatir esta desigualdad de género en el ámbito laboral, aparecen los planes de igualdad; una herramienta, a mi parecer, fundamental que surge con la intención de avanzar en la construcción de organizaciones más justas e igualitarias, donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y trato. A pesar del largo camino que aún queda por recorrer, parece que tras la sucesiva aprobación de textos en materia de igualdad, nuestro ordenamiento jurídico ha sido capaz de ofrecer las claves para diseñar e implantar un plan de igualdad exitoso. Es decir, a mi juicio, tras analizar de manera descriptiva las diferentes fases que componen la elaboración de un plan de igualdad, los diferentes desarrollos legislativos que han tenido lugar como: la expansión de la obligatoriedad de negociar a una empresas de reducido tamaño, el incremento de requisitos a cumplir a la hora de negociar, la creación de herramientas de control, la existencia de un registro, etc. han supuesto y suponen a día de hoy un gran avance para lograr esa igualdad efectiva de la que hablamos.

No obstante, a pesar de ser que la “teoría” parezca ser clara y completa, la realidad resulta ser bastante más compleja. Existen, a día de hoy, una serie de puntos débiles y conflictivos que acechan a la efectividad real de los planes de igualdad. Se ha detectado que tanto la incorrecta constitución de la comisión negociadora así como una elaboración errónea del diagnóstico de situación son dos de las quiebras que conllevan al fracaso de un plan de igualdad.

Tras el análisis en profundidad ambos aspectos conflictivos, se pueden extraer dos conclusiones respectivamente para cada uno de ellos con el objetivo de resaltar que es en estos concretos aspectos, en los que las empresas negociadoras de planes de igualdad deben poner todos sus esfuerzos a la hora de hacerlo.

Por un lado, es crucial a la hora de implantar un plan de igualdad, que las empresas se aseguren de constituir la comisión respetando todos los requisitos exigidos en la ley. Esta será la única forma de garantizar que la negociación se está llevando a cabo por los sujetos específicamente legitimados para ello. Asimismo, este órgano tendrá la obligación de negociar, por supuesto, de buena fe.

Por otro lado, es esencial la elaboración de un diagnóstico que responda a la realidad concreta sobre la empresa, es decir, que sea una foto fija real de la situación de la empresa. Además, es determinante que dicho diagnóstico sea negociado con los representantes de las personas trabajadoras.

Finalmente, desde mi punto de vista, tener diversidad de género en la empresa puede considerarse un valiosa ventaja competitiva. Me gustaría poder afirmar que las empresas hacen uso de esta herramienta no solo porque la ley así se lo exige, sino porque de verdad desea tener un impacto positivo no solo en la realidad de su compañía sino también en la de la sociedad. Y es que considero que los planes de igualdad son la herramienta idónea para asegurar la igualdad de género, ya que funcionan como un acuerdo que logra conciliar los intereses de los trabajadores y los empresarios a través de la negociación colectiva; es decir, representa los intereses de a quienes afecta. En resumen, la diversidad de género en el lugar de trabajo y los planes de igualdad son fundamentales para alcanzar un ambiente de trabajo equitativo y productivo.

Por lo tanto, aunque la obligación de elaborar e implementar los planes de igualdad cuenta con trabas y supongan un esfuerzo para las empresas, considero que merece la pena seguir trabajando en superarlas. Nada es fácil y recorrer todo camino requiere su tiempo, sin embargo, cualquier avance por muy pequeño que sea es un paso hacia delante, un paso hacia esa igualdad que tanto queremos. Lo importante es no detenerse.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

### 7.1. Legislación

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

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 13 de octubre de 2020).

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 1 de marzo de 2019).

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

Constitución Española de 1978.

### 7.2. Jurisprudencia

Sentencia de la Audiencia Nacional Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 101/2019 de 26 junio de 2019.

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 143/2019, de 10 de diciembre de 2019 (AS 2020\2599).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 303/2022, de 5 de abril 2022 (RJ 2022\2011).

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) núm. 81/2017, de 7 de junio de 2017 (Rec. 119/2017).

### 7.3. Obras doctrinales, informes y artículos de revista

Alfonso Mellado, C. L. “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”, *Femeris: Revista multidisciplinar de estudios de género*, vol. 5, núm. 2/2020. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>.

Ático34. “Protección de datos para empresas y autónomos. Fases del plan de igualdad para su implantación”, 30 noviembre de 2022, *Grupo Atico34*. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/fases/>.

Bodelón González, E.; Barcons Campmajo, M. et al. *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*, Gobierno de España. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, Madrid, 2014.

Fabregat Monfort, G. “El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación”, *V-Lex*, 2009. <https://vlex.es/vid/organica-efectiva-resumen-novedades-349237622>.

Fabregat Monfort, G. “La obligada negociación del diagnóstico en planes de igualdad. Un cambio sustancial”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86/2019.

Grau Pineda, C. “Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad”, *Femeris*, vol. 5, núm. 2/2020.

Lousada Arochena, J. F.: “El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres” en Lousada Arochena, J. F. (Coord.): *El principio de igualdad y la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración - Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2008.

Marugán Pintos, B. “Alcance y eficacia de los planes de igualdad”, *Sociología del Trabajo*, núm. 99/2021.

Ministerio de Industria Comercio y Turismo. *Marco estratégico en política de pyme 2030. Informe de seguimiento*, Dirección General de Industria y de la pequeña y mediana Empresa, Madrid, 2019.

Nieto Rojas, P. “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”, *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 17/2008.

Nieto Rojas, P. “Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación” en Mercader Uguina, J. (coord.), *Comentarios laborales de la ley de igualdad entre mujeres y hombres.*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

Ramo Herrando, M. J. “Dudas en torno a la negociación de los planes de igualdad: la respuesta de los tribunales”, *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 5, núm., 2/2020. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5392>

Rubio Castro, A. “Los efectos jurídicos del *softlaw* en materia de igualdad efectiva. La experiencia española”, *Anuario de filosofía del Derecho*, núm. 30/2014.

Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. *Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad*, Confederación Sindical de CCOO, Madrid, 2021.

Secretaría de Comunicación y Estudios Sindicales. *Planes de igualdad en las empresas: estudio sobre su implantación e impacto*, USO, Madrid, 2021.

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2021.