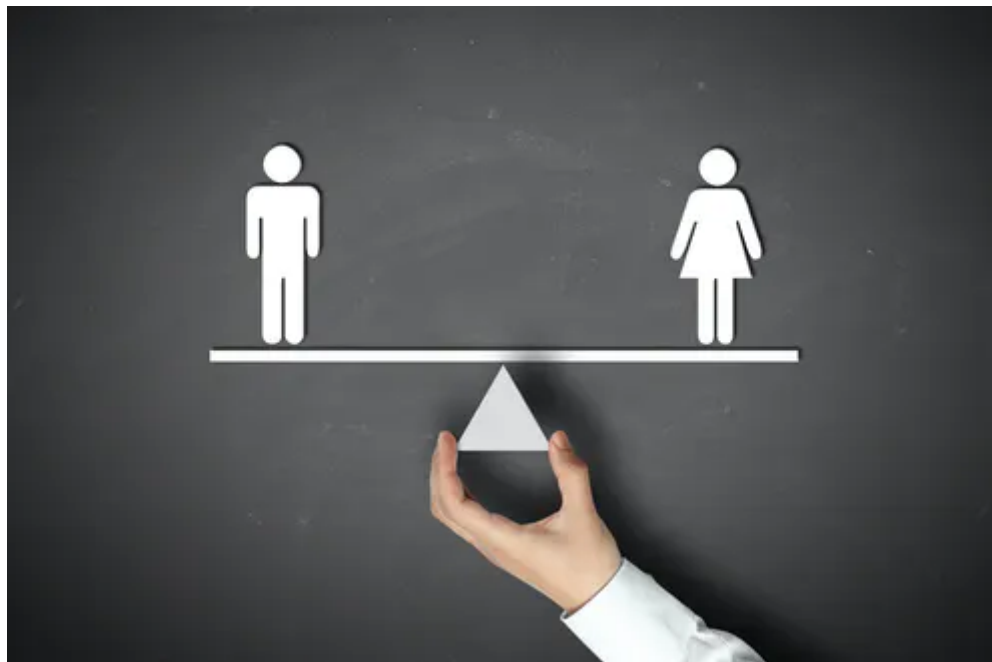


Close

THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Shutterstock / ChristianChan

Planes de igualdad: la herramienta imprescindible para la empresa del siglo XXI

10 febrero 2021 20:46 CET

La aprobación, en 2007, de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) fue un hito legislativo incontestable. A partir de su promulgación, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en las organizaciones laborales se convirtió en una viga maestra de la gestión empresarial.

Incorporar la igualdad de género en las empresas pasó a ser materia obligatoria de la negociación colectiva. La finalidad era la de promover la adopción de medidas concretas que las partes negociadoras acordasen libre y responsablemente para favorecer la igualdad en las empresas.

La ley de igualdad y su renovada actualidad

Hoy por hoy todas las empresas, con independencia del número de empleados, deben adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como arbitrar procedimientos específicos para la prevención de estas conductas.

La medida estrella de la LOI son los planes de igualdad, una herramienta flexible y negocial que pretende mejorar la situación de todos en la empresa, pues su objetivo final es que se alcance la

Autor



Carmen Grau Pineda

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

igualdad real.

¿Le gusta lo que lee? ¿Quiere más?

Suscribirme al boletín

Partiendo de un diagnóstico previo, los planes de igualdad articulan un conjunto de medidas que buscan corregir las carencias detectadas, fijando los objetivos a alcanzar, las acciones a tomar para conseguirlos, los recursos necesarios para tal fin, los plazos y las personas responsables de llevar a cabo esa tarea.

Sin embargo, el balance de casi quince años de LOI arroja que los planes de igualdad aprobados hasta ahora han logrado poco. Por esta razón, en 2019 y 2020 se han aprobado nuevas normas, que buscan hacer hincapié en la utilidad desaprovechada de los planes de igualdad. Para ello, corrigen las partes que no estaban funcionando bien en la práctica, como la falta de concreción en las materias que deben abordarse en estos planes o la obligatoriedad de su registro.

Estas cuestiones generaban dudas e interpretaciones diversas que, ahora y por fin, van aclarándose y proporcionando una suerte de madurez serena a los planes de igualdad.

Siglo XXI: objetivo igualdad

Estamos inmersas de lleno en un época de cambio, sin marcha atrás posible, en la relación de igualdad entre mujeres y hombres. Es verdad que en las últimas décadas se ha producido un notable incremento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, pero unas de las características de este mercado es la concentración de mujeres y hombres en diferentes sectores económicos y ocupaciones, así como las diferentes condiciones de trabajo por razón de género.

Para corregir esta situación están los planes de igualdad que, no obstante, no han conseguido los resultados esperados. De su análisis se constata el uso recurrente de la *técnica* del “corta y pega”, cosa que también se denunció en su momento de los planes de prevención de riesgos laborales. Con esto se pone en evidencia la frecuencia con la que se negocian planes de igualdad ineficaces y cuyo objetivo es meramente documental, para cumplir con una obligación legal.

Con los temas de género ya no es posible jugar al gato y al ratón. Las obligaciones legales están para ser cumplidas en tiempo y forma, bajo pena de cuantiosas sanciones. Ya no se trata solo de un reproche social o legal. La falta de compromiso con los planes de igualdad por parte de las empresas puede suponerles sustanciosas sanciones económicas, impuestas por la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social.

Las multas están entre los 626 euros y los 6 250 euros en caso considerarse una infracción grave, o de entre 6 251 euros y 187 515 euros en caso de considerarse infracciones muy graves. Además, contemplan la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo.

El tejido empresarial español y la igualdad

No podemos obviar que los planes de igualdad son, hoy por hoy, un intento loable pero ingenuo para conseguir la equidad laboral entre hombres y mujeres. Máxime cuando la realidad del tejido empresarial en España es que, en 2020, del total de empresas de ámbito nacional (3 404 428), solo el 0,77% (26 369) cuentan con más de 50 trabajadores y trabajadoras a su cargo.

Uno de los objetivos de las reformas de estos dos últimos años ha sido extender la obligación legal de contar con un plan de igualdad, pasando del modelo de 2007, en el que solo estaban obligadas las empresas con una plantilla superior a 250 personas trabajadoras, a otro en el que, a partir de marzo de 2022, lo estarán las de más de 50.

Existen otras circunstancias en las que las empresas están obligadas a tener un plan de igualdad: por convenio colectivo o a consecuencia de un procedimiento sancionador.

El grueso de empresas a las que imponer esta obligación legal está en las pymes, que representan el 99% de nuestro tejido empresarial. Si apuramos un poco más los datos, resulta que en el sector servicios, el que mayor peso tiene en nuestra economía, hay unas 8 500 empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras, que ocupan a casi tres millones de personas trabajadoras. De todas ellas, unas 1 600 se dedican a la hostelería y emplean a casi 500 000 personas trabajadoras, de las que un porcentaje considerable son mujeres, por tratarse de un sector altamente feminizado.

La negociación colectiva es un instrumento adecuado para erradicar la discriminación en el mercado laboral, prevenir las situaciones de desigualdad en las empresas y actuar frente a las mismas. Por eso resulta inconcebible que los negociadores desaprovechen esa oportunidad. Se deben incorporar a los convenios colectivos, a través de los planes de igualdad, cláusulas que garanticen el principio jurídico de igualdad y no discriminación.

Esta obligación legal debe extenderse a todas las empresas, lo que exigirá, sin lugar a dudas, un mayor apoyo técnico y promocional de la LOI para favorecer su efectiva implantación negociada en las pymes. Es la única forma de generalizar, tanto en la forma como en el fondo, esta obligación legal cuyo propósito último es el de hacer avanzar la igualdad real en las empresas.

Para concluir

En definitiva, seguir pensando que este tipo de obligación legal es imponer una imposición muy pesada para las empresas es perpetuar la idea de que el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación es una carga, y supone perseverar en la idea de que son un *lujo*, solo posible en épocas de bonanza económica.

Es el momento de actuar, existe la obligación social de cumplir con el mandato de igualdad real y de que tanto la representación patronal como la sindical sean capaces de aprobar planes de igualdad reales, realistas, adaptados y apropiados.

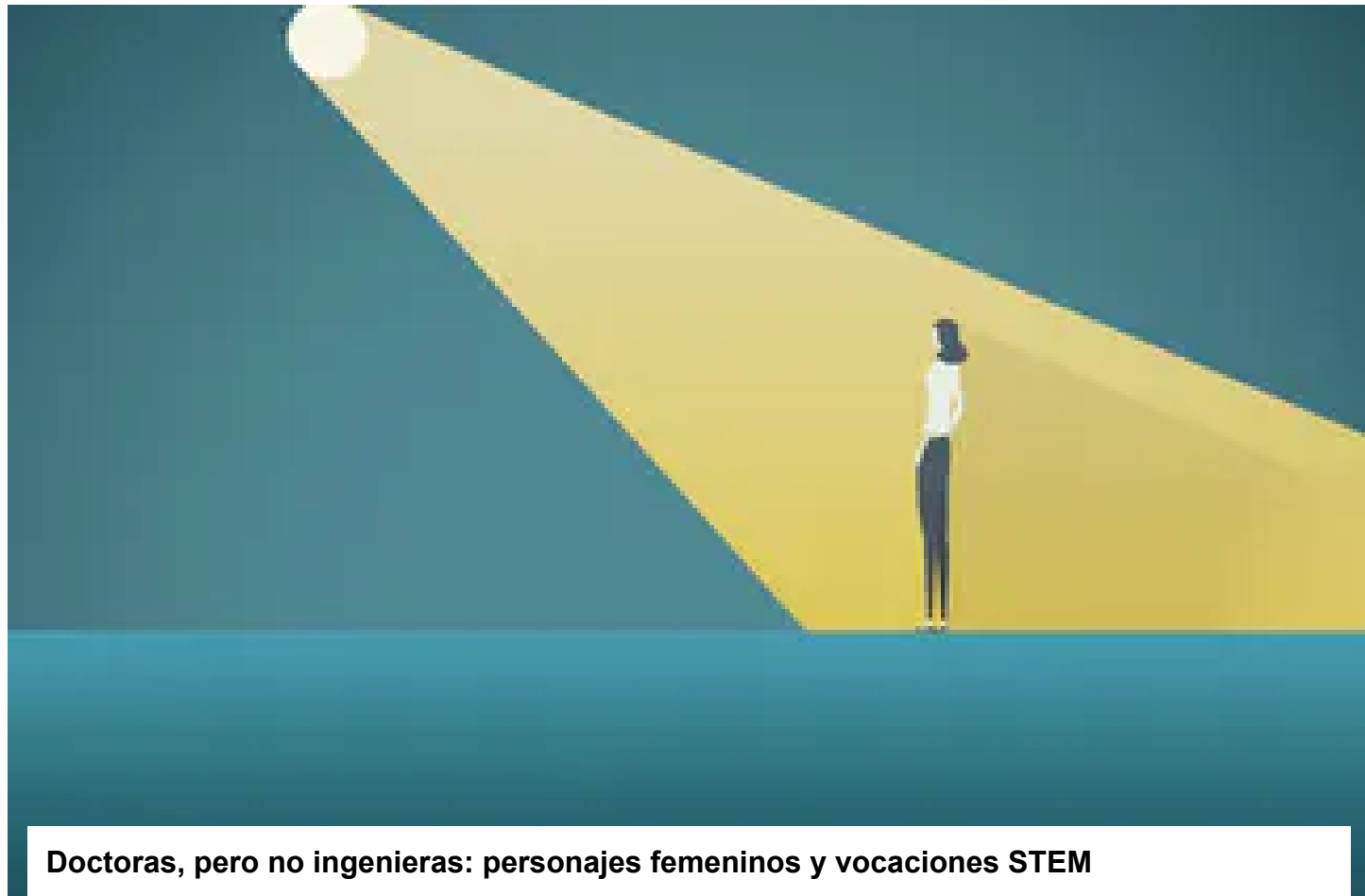
El siglo XXI debería ser el siglo de las mujeres, así lo han declarado tanto la ONU como Europa y los vientos soplan a favor de esta reivindicación histórica, que no es sino una manifestación de la equidad

sobre la que deben sustentarse nuestras democracias modernas.

 [desigualdad](#) [discriminación](#) [brecha de género](#) [pymes](#) [empresa](#) [convenio colectivo](#) [ley de igualdad](#)

**También
le podría**

interesar



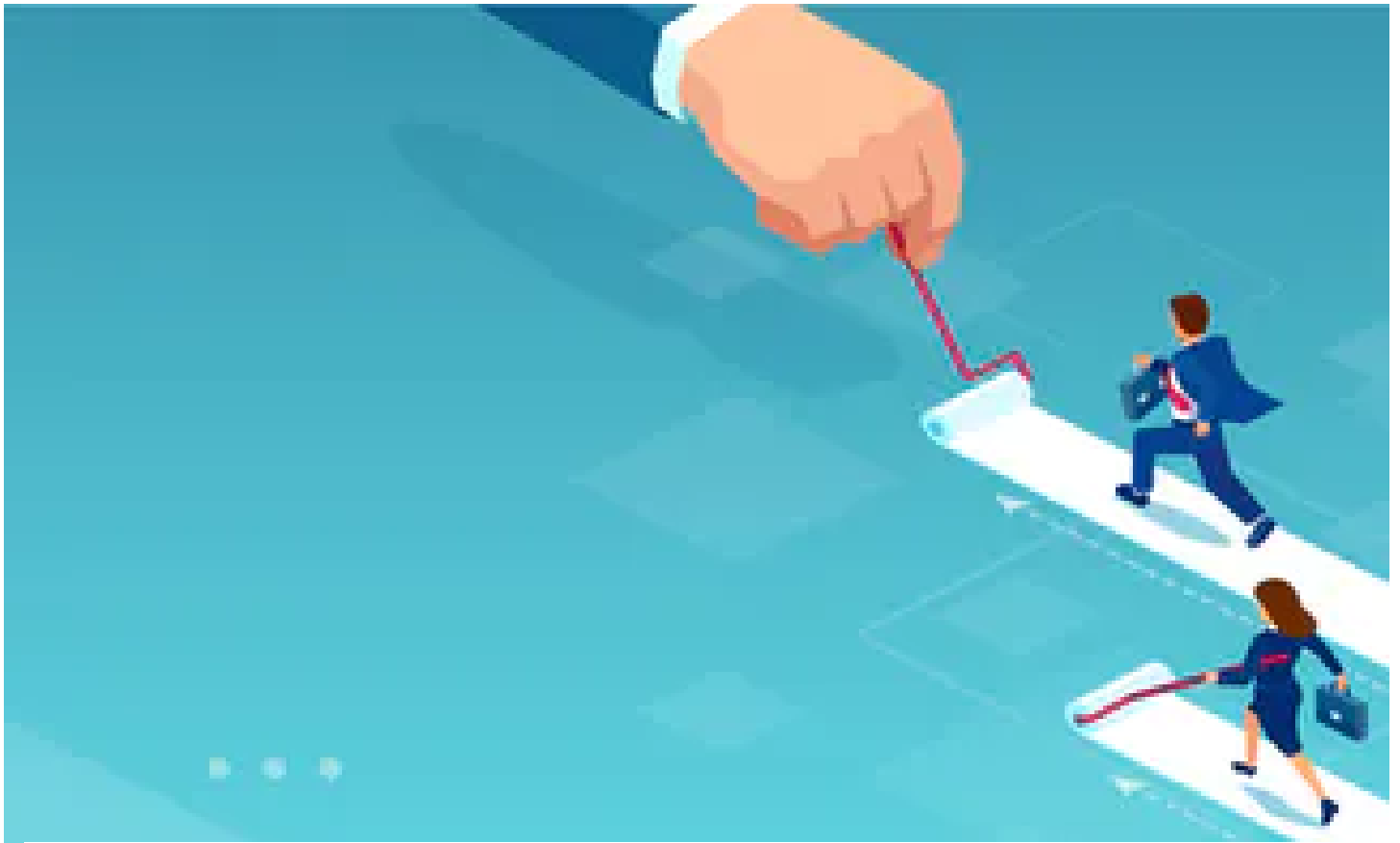
Doctoras, pero no ingenieras: personajes femeninos y vocaciones STEM



Ni techos ni acantilados de cristal: las mujeres directivas se crecen en las crisis



Por qué las mujeres cobran menos y tienen peores pensiones: ¿brecha o ceguera de género?



Cómo evitar que la pandemia afecte a los avances en igualdad de género