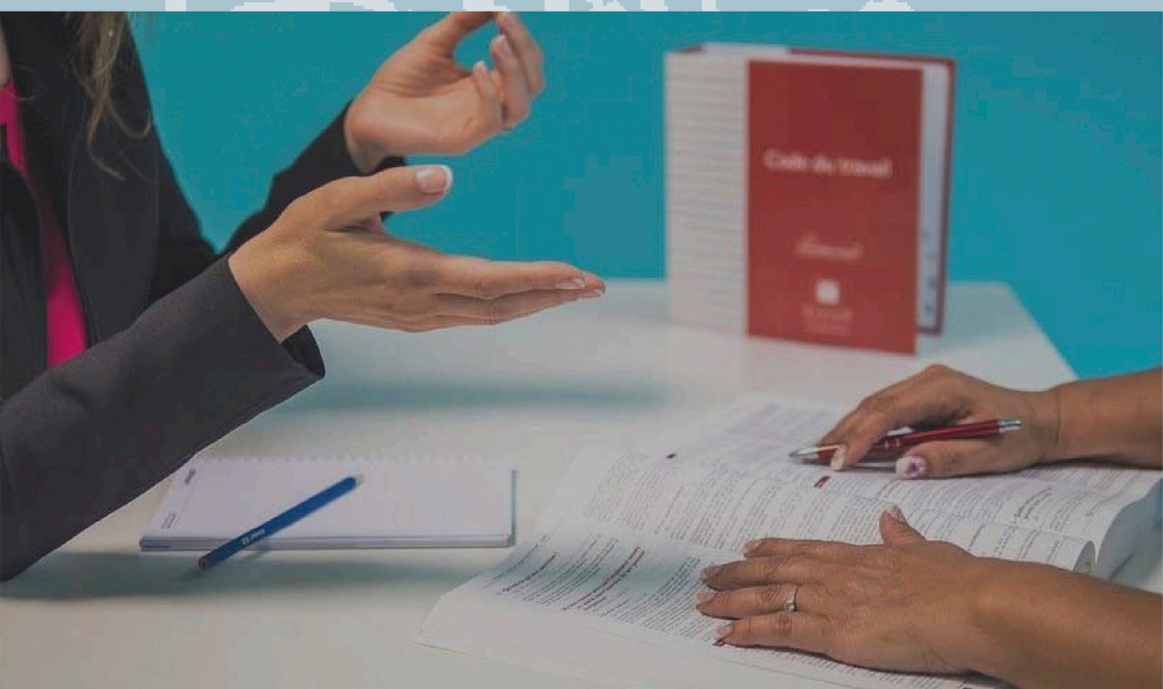


Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades
para el empleo*

COORDINADORAS

ANA VIDU
AITZIBER MUGARRA



**Superación de la doble pobreza de las
mujeres víctimas de violencia de género**
Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

Innovación y oportunidades para el empleo

Ana Vidu
Aitziber Mugarra
(Coordinadoras)

Organizan:



Colaboran:



INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA DE OÑATI

Colección “Derecho y Sociedad”
Editorial Dykinson
2021

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es> - <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1377-600-2
Depósito Legal: M-18611-2021

ISBN electrónico: 978-84-1377-722-1

Índice General

Prólogo.....	9
Introducción	13

PRIMERA PARTE

Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas

La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género	17
Violencia de género y lugar de trabajo. Nuevos tiempos para viejos problemas	31
Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas	51

SEGUNDA PARTE

Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género

Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género	67
El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva.....	79
Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa	91
La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia	109

TERCERA PARTE

Visibilizando las formas invisibles de violencia de género

Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva	123
<i>Human due diligence</i> en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen.....	145
Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género: innovación legal para abordar el acoso sexual	157
Trata de seres humanos desde una perspectiva de género	169

CUARTA PARTE

Estrategias de prevención de la violencia de género

El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención.....	187
Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género.....	201

Índice General

Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género.....	219
Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo.....	227
Abreviaturas	245
Resúmenes-Abstracts.....	249
Notas biográficas.....	259

Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo

CLARA FERNÁNDEZ

1. Introducción

Casi treinta años después de la promulgación de nuestra carta magna, los indicadores económicos, ponían de manifiesto que la igualdad no se había producido. Por esta razón y, porque a ello nos obligaban varias directivas comunitarias, se aprobó en 2007 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Hasta ese momento, no existía en España, un desarrollo normativo integral del derecho a la igualdad y de la prohibición de discriminación.

La LOI supuso un avance trascendental, en la medida en que convirtió el principio de igualdad de trato y de oportunidades en un principio informador de nuestro ordenamiento jurídico que, como tal “se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (art. 4.2 LOI).

La LOI se concibió precisamente, para integrar la transversalidad del principio de igualdad, recogido en el art. 15, en el que se establece que dicho principio informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos, lo cual implica la penetración del *mainstreaming* de género en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Ya en el año 2005, el Comité para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Consejo de Europa había indicado que “[u]no de los derechos básicos de la mujer es [el derecho] a no ser discriminada en la fuerza laboral y en el lugar de trabajo”. Señalaba, no obstante, que no siempre la realidad se ajusta a lo dispuesto en la ley por lo que, incluso en Europa, a pesar de los avances normativos, las mujeres continúan siendo discriminadas de múltiples formas. El Comité consideraba que “[l]a razón principal para los tres principales problemas [a los que se enfrentan las mujeres] –falta de acceso al mercado laboral, la brecha salarial, y el techo de cristal– es la discriminación contra la mujer (...)” (PACE 2005).

La prohibición de la discriminación tanto directa como indirecta se proclama en el art. 1, que refleja el propósito de “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural”. Sus principios básicos son el de “[i]gualdad de trato entre mujeres y hombres” y el de “[p]resencia o composición equilibrada” en órganos y cargos de responsabilidad.

La Exposición de Motivos añade que “esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es, a la vez, un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo”.

La LOI consolidó en España, asimismo, el reconocimiento del principio de corresponsabilidad ya apuntado por la Ley 39/1999 de conciliación (LC). El art. 14.8 lo sitúa entre los principios orientadores de las actuaciones de los poderes públicos, en tanto que el art. 44 lo vincula con los derechos de conciliación, que deberán fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. Este principio marca el inicio de una nueva etapa en el desarrollo de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar y da un paso más allá en el entendimiento de que, además de reforzar los derechos llamados de conciliación, la verdadera igualdad exige que los varones asuman, de manera corresponsable, las tareas de cuidado, que la división sexual del trabajo ha venido atribuyendo a las mujeres.

La LOI se aprobó pues, con los objetivos descritos, trasponiendo a nuestro ordenamiento jurídico las Directivas 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, así como a la Directiva 2002/73/CEE relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y las condiciones de trabajo, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976.

En su preámbulo se proclama que: “La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983”; igualmente, su EM nos indica que estamos ante “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

La LOI plantea un importante avance en la tutela antidiscriminatoria ya que, sin olvidar la necesaria imposición de sanciones cuando la discriminación se ha producido, trata de anticiparse, con objeto de evitar que el acto, situación o comportamiento discriminatorio lleguen a producirse. Responde a un punto de vista transversal y multidisciplinar y, por ello, promueve medidas tendentes a la consecución de la igualdad sustantiva, con objeto de garantizarla de forma fehaciente, en los distintos ámbitos social, cultural, político y económico (Fabregat Monfort 2019, p. 8).

Para ello, dentro del Título IV, bajo la rúbrica “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, incorpora un Capítulo III, titulado “Los Planes de Igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, que abarca los arts. 44 a 49. El primero de estos artículos establece, para todas las empresas, la obligatoriedad de garantizar “cuanto sea necesario”, en aras de lograr una verdadera igualdad real. Se regulan igualmente las condiciones en las que, concurriendo ciertas circunstancias, esta obligación genérica determina la obligación de implantar un Plan de Igualdad (en adelante PI). Asimismo, recoge la necesidad de promover la igualdad de manera voluntaria, en aquellos casos en que no resulte obligatoria la implantación de un PI, adquiriendo relevancia, en este sentido, los denominados Distintivos de Igualdad (Fabregat Monfort 2018, p. 743–767) regulados en el Capítulo IV del mismo título, que sirven para reconocer a las entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito laboral, mediante la implantación de PI u otras medidas.

En el apartado siguiente, subrayaré las carencias de la regulación de los PPI que ha puesto de manifiesto la doctrina, para examinar después los cambios efectuados en virtud del RDL 6/2019 y su potencial impacto en la mejora de la eficacia de los PPI para la erradicación de la desigualdad y la discriminación contra las mujeres.

2. Reforma de los PPI

2.1. *Carencias detectadas desde la aprobación de la Ley*

La doctrina valora la LOI positivamente y le reconoce el mérito de haber sacado a la palestra cuestiones que, hasta su promulgación eran totalmente ajenas a las preocupaciones de los empresarios y en general del conjunto de la sociedad. La norma ha tenido una función pedagógica fundamental y ha abierto el camino para que las empresas se replanteen las relaciones laborales con perspectiva de género.

No obstante, la ley se ha considerado necesaria pero no suficiente y se han detectado importantes insuficiencias en lo relativo a los PPI entre las que podemos destacar las siguientes:

En primer lugar, la necesidad de una reglamentación específica de la ley que aclare las dudas interpretativas que genera su aplicación, como por ejemplo las que se refieren a una mejor especificación del contenido de la obligación de implantar un PI, la necesidad de negociación del diagnóstico, la obligación de la empresa de proporcionar información a los agentes sociales, la aclaración relativa a quiénes están legitimados para negociar el PI en nombre de los trabajadores o la escasa regulación sobre su contenido, etc.

Respecto al diagnóstico, la LOI no indicaba la necesidad de que fuera consensuado por las partes, no exigiéndose la participación en él de los interlocutores sociales. Autores como Juana Serrano García (2007) defendían la necesidad de negociación, deducible del contenido del art. 46.1, a pesar de que no se hiciera una mención expresa y dado que la objetividad del diagnóstico no podría garantizarse si constituyera únicamente una obligación empresarial (Serrano García 2007, p. 177). No obstante, en la práctica no siempre sucedía así. En relación con el diagnóstico se ha criticado igualmente que no se reconociera expresamente la obligación de facilitar información y documentación, ya que sin ella el diagnóstico es incompleto y no permite detectar las discriminaciones indirectas que se producen, por ejemplo, en materia de retribuciones. Si no se detecta que el problema de la desigualdad se encuentra en la discriminación en el acceso a la empresa, o en la promoción a ciertos puestos, no se establecerán las medidas adecuadas para solventarlo (Fabregat Monfort 2019, pp. 39 y ss.). La falta de información detallada dificultaba por tanto la adecuación del diagnóstico a la realidad sobre la que luego se aplicaría el PI.

Se ha valorado negativamente el carácter meramente ejemplificativo del listado de materias del art. 46, que la norma identifica como susceptibles de generar situaciones discriminatorias, ya que ha dado lugar a que, aunque la mayoría de los PPI tratan, al menos en el diagnóstico, casi todas las materias señaladas por la ley, sigue habiendo PI que se centran solo en unas pocas materias, como la conciliación o la prevención del acoso sexual.

La ausencia de reglamentación de cómo llevar a cabo el PI, da lugar a que algunos PI contengan listados de medidas muy interesantes para lograr la igualdad, pero no desarrollen cómo se aplicarán las mismas de forma práctica, ni establezcan indicadores para poder medir objetivamente su eficacia.

La doctrina ha criticado unánimemente el hecho de que la regulación de los PPI excluyese de la obligación de implantar PI a las PYMES al establecer el umbral en 250 personas trabajadoras o más. Efectivamente, si la obligatoriedad alcanzara a las PYMES tendría un efecto mucho mayor. En un país como España, caracterizado por la reducida dimensión de sus empresas, esta cuestión ha sido catalogada como “uno de los escollos más importantes que nos encontramos en esta Ley” (Fabregat Monfort 2019, p. 24 y ss.). Sin duda, la regulación contrastaba enormemente con la legislación comparada de países europeos como Suecia que impone la obligación a partir de 10 trabajadores/as o Finlandia, que lo hace a partir de 30. Pero, probablemente, la determinación de un umbral tan alto, y que dejaba fuera a un número de empresas tan relevante, no fue una decisión arbitraria del legislador, sino que formó parte de la tramitación parlamentaria que permitió finalmente aprobar la LOI y cada uno de sus contenidos (Gala Durán 2013, p. 18 y ss.). Hay que tener muy presente que la norma y, en particular estas medidas contaron con una fuerte oposición por parte del sector empresarial, que en muchos casos la ha percibido como un coste innecesario y/o prescindible. Quizá se trató, en su momento, de una concesión necesaria, que, aunque haya tenido un coste importante para la eficacia real de la ley, fue preciso para lograr su aprobación sin votos en contra, con el respaldo de todos los grupos parlamentarios con la excepción del PP (véase Mujeres en Red 2007). Todo ello no exime de la crítica que exige que la obligación se extienda a pequeñas y medianas empresas, dado que es precisamente en éstas donde menos se respeta la normativa legal y convencional de aplicación.

Se critica asimismo que la LOI no ha establecido ningún plazo para el cumplimiento de la obligación de dotarse de un PI para aquellas empresas que se encuentran obligadas, de acuerdo con lo dispuesto en los distintos apartados del art. 45.

Aunque la LOI ha dispuesto sanciones para disuadir del incumplimiento de la obligación de implantar un PI, en la práctica raramente se aplican de oficio. Adicionalmente, la ausencia de un Registro para la inscripción obligatoria de todos los PPI ha dificultado enormemente la posibilidad de controlar su cumplimiento, por lo que no existen todos los PPI que deberían atendiendo a los parámetros numéricos hasta ahora fijados por la norma. Igualmente, critica la doctrina la ausencia de control del contenido de los PPI, de manera que, los que hasta ahora accedían al Registro de CC, no eran sometidos a un control de contenido y legalidad previo a la inscripción, por lo que cualquier documento que se autodenomine PI, adquiere la condición de tal, por muy deficiente que sea su planteamiento.

Corresponde ahora analizar con perspectiva crítica las reformas introducidas en la regulación de los PPI y su mayor o menor consonancia con las apreciaciones anteriores.

2.2. *Modificaciones en la regulación de los PPI: un análisis de la reforma del RD Ley 6/2019*

En este apartado me centraré en el examen de las modificaciones efectuadas respecto:

- I. al tamaño de las empresas obligadas
- II. contenido mínimo del diagnóstico
- III. necesidad de negociación del mismo
- IV. en relación con la negociación del PI en su conjunto
- V. así como en la nueva obligación de Registro de los PPI

2.2.1. Tamaño de las empresas obligadas: plantilla de 50 o más personas trabajadoras

Con la aprobación del RDL 6/2019 están obligadas a dotarse de un PI las empresas con 50 o más personas trabajadoras. Es claro que, antes de la reforma, el umbral de 250 personas trabajadoras dejaba fuera a la inmensa mayoría del tejido empresarial, ya que sólo las “Grandes Empresas” quedaban obligadas. El informe *2017. 10 años después de la Ley de Igualdad* (Concilia2 2017) alertaba de que la obligación de implantar un PI, en función del tamaño de la plantilla afectaba a menos del 1% del tejido empresarial español dado que las pymes representan el 99,67% de éste.

La doctrina ha considerado que “la exigencia de una plantilla superior a 250 trabajadores para obligar a la presentación de un plan de igualdad dejaba fuera un amplio abanico de pequeñas y medianas empresas que, a lo sumo, podían estar obligadas a negociar medidas de igualdad, si se constataban situaciones de desigualdad, salvo que optasen voluntariamente por su elaboración” (Serrano García 2013, p. 152–153). Tras la reforma, 25.387 nuevas empresas vienen obligadas a dotarse de un PI (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 2019).

Para dimensionar el cambio que supone la reducción del umbral, es interesante descender a los datos concretos. Si nos fijamos en las cifras del Directorio Central de Empresas, Dirce, a 1 de enero de 2018 más de 1,84 millones de empresas (55,3% del total) no tenían ningún trabajador/a. Otras 910.686 (27,3% del total) tenían uno o dos empleados. Sumando estos dos grupos de microempresas, nos encontramos con que el 82,6% de las empresas contaban con dos o menos asalariados. Considerando sólo a las empresas con asalariados, las que tenían 20 o más trabajadores representaron el 4,8% del total. Los mayores porcentajes de empresas pequeñas se encontraron en los sectores de Construcción (el 84,8% tenía dos o menos asalariados) y Resto de Servicios (84,4%).²⁴⁰

Además de elevar el número total de empresas obligadas, el RDL 6/2019 también ha supuesto un aumento significativo del número de personas beneficiadas por la obligación empresarial, dado que las Grandes empresas concentraban a un total de 4.838.826 trabajadores y trabajadoras, y las PYMES a un total de 7.863.670, por lo que, antes de la reforma, no se aplicaba el Art. 45.2 LOIEMH a un 62% de las personas trabajadoras, lo que limitaba enormemente su impacto (Concilia2 2017).

Si lo miramos desde el punto de vista del número de trabajadores afectados, podemos ver que, del total de trabajadores afiliados a la seguridad social en marzo de 2019, que ascendían a 14.037.356, las empresas de más de 50 personas trabajadoras concentraban un total de 7.966.942 trabajadores/as, una cifra que representa algo más de la mitad del total. La reforma beneficia a los 2.487.706 trabajadores y trabajadoras que aportan su fuerza de trabajo a estas empresas.

2.2.2. Contenido mínimo del diagnóstico y, en su caso, del PI. El impacto de la delimitación del contenido mínimo del PI

El art. 46.2 ha sido modificado por el RDL 6/2019. Antes de la reforma, se limitaba a incluir un listado de cuestiones que “podrán” contemplar los PPI. Este apartado, en su nueva redacción, tras reiterar la mención del “conjunto ordenado de medidas” del apartado 1 establece varias novedades relativas al diagnóstico y negociación del PI, así como sobre las cuestiones que ahora, necesariamente “contendrán” los PPI. Este listado de materias se configuraría como contenido mínimo del PI, pero no tendría carácter exhaustivo.

²⁴⁰ Vid. *DIRCE 2018: Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España*. [en línea] https://www.ine.es/prensa/dirce_2018.pdf [Acceso 30 octubre 2019].

La nueva regulación del art. 46.2 establece que:

“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

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

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el art. 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores”.

El art. 46.2 enumera un listado de materias de obligatoria inclusión, como contenido obligatorio mínimo del diagnóstico en los apartados a) a i). Este contenido mínimo incide en las cuestiones clave de la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, como son el acceso, la clasificación, formación y promoción, la retribución, la segregación y/o infrarrepresentación, la corresponsabilidad y el acoso sexual y sexista.

Son las mismas materias que antes se mencionaban a título ejemplificativo, con la excepción de tres nuevas incorporaciones:

- la auditoría salarial
- el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- la infrarrepresentación femenina

Estas tres cuestiones son fundamentales para la erradicación de la desigualdad y la discriminación contra las mujeres, ya que inciden en la brecha salarial, el reparto sexual del trabajo y la segregación vertical o techo de cristal. La reforma de este apartado responde a la necesidad de superar los términos genéricos empleados en la redacción anterior del art. 46. Veamos cada una de ellas por separado.

a. Auditoría salarial

El art. 28.2 del RDL 6/2019 ha establecido la obligación para las empresas “de llevar un registro salarial, con los valores mínimos de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”. Los datos relacionados con este registro han de ser facilitados a la Comisión Negociadora del PI, de acuerdo con el art. 46.2 citado. La auditoría salarial sería, por lo tanto, un análisis detallado, por sexos, de los datos recogidos en el Registro Salarial.

La entrega de estos datos permitirá asimismo realizar un diagnóstico del apartado 46.2, h), incluyendo la evaluación de las retribuciones en sentido amplio que incluyen percepciones extrasalariales que incluyen conceptos pecuniarios distintos del salario que quedarán fuera de la auditoría salarial, pero no del análisis de las retribuciones (Fabregat Monfort 2019, p. 92). Es previsible que, gracias a ello, deje de ser tan sencillo que las empresas nieguen la existencia de brecha salarial, aferrándose a la igual retribución de los trabajadores y trabajadoras dentro de cada categoría profesional.

b. Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, laboral y familiar

Será necesario analizar, desde el punto de vista de la corresponsabilidad, el ejercicio de todos los derechos de los que son titulares las personas trabajadoras para facilitar la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, desagregados por sexo. Entre estos derechos será necesario incluir el disfrute de reducciones de jornada, adaptaciones y ordenaciones del tiempo de trabajo, permisos, licencias, vacaciones, suspensiones contractuales y excedencias. Los datos deberán desagregarse por sexos para poder analizar su uso diferencial (Fabregat Monfort 2019, p. 60).

Como he tenido la oportunidad de señalar, la mayor parte de los PPI contienen fundamentalmente medidas encaminadas a la conciliación, pero muy pocos contienen medidas cuyo objetivo sea ir más allá, y fomentar la corresponsabilidad, incidiendo en un reparto igualitario entre hombres y mujeres de tareas productivas y de cuidado. La reforma debería obligar a las empresas a ir un paso más allá y reformular o completar sus medidas con este objetivo.

c. Infrarrepresentación femenina

Para la realización del diagnóstico se analizará la situación de las mujeres en la empresa, para comprobar en qué puestos se encuentra infrarrepresentada. La infrarrepresentación puede tener lugar en los puestos jerárquicamente elevados o en determinados departamentos o áreas funcionales, determinando en cada caso la existencia de un techo de cristal, suelo pegajoso y segregación vertical, o bien una segregación horizontal o “entre iguales” (Fabregat Monfort 2019, p. 87–90).

Ya existían materias en la enumeración realizada por el art. 46 en su redacción original que permitían analizar esta cuestión, como las relativas al acceso al empleo o a la promoción. No obstante, plantearlo en estos términos obligará de una manera mucho más directa a que las empresas se planteen que la falta de paridad, tanto si se mira desde un punto de vista horizontal, como vertical, como si afecta a la práctica totalidad de la empresa, en las fuertemente masculinizadas, es un problema en sí mismo, que necesita revisión y la adopción de medidas para subsanarlo.

2.2.3. Necesidad de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad

a. Negociación del PI: de la importancia de la negociación colectiva

El éxito de la negociación colectiva así como de cualquier otra medida que propugne la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres necesariamente tiene que ser conectada con cambios profundos, intensos y duraderos de las actitudes, para lo cual, es fundamental que las medidas o los Planes de Igualdad se acuerden con la representación legal de los trabajadores, ya que, de esta forma, se garantiza que se ha consensuado un marco de fomento de la igualdad avalado precisamente, por quienes serán los encargados de su ejecución lo que, sin duda, aumentaría su eficacia (Nieto Rojas 2017, p. 40).

De acuerdo con el art. 85.1 ET la igualdad se configura como materia de negociación obligatoria (Nieto Rojas 2008, p. 129), de forma tal que “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los CC, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la LOI”. Esta obligación implica que habrá dos alternativas de obligado cumplimiento en todos los convenios, bien se negocia un PI o bien, se negocian medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En ambos casos, puede no alcanzarse un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pero existe una obligación de negociación de buena fe sobre estas cuestiones, ya que el carácter negociado del PI es un requisito esencial del PI, sin el cual, el mismo adolece de nulidad.

El art. 85.2, párrafo segundo ET establece que

“Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los CC de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios;
- b) En los CC de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”.

Pero, como es sabido, este deber no obliga a las partes a alcanzar un acuerdo, sólo contempla que ambas han de acceder a las negociaciones con una mente “abierta” y realizar un “razonable esfuerzo” para alcanzar un ámbito común de acuerdo. Se entenderá que se ha adoptado por parte de la empresa una actitud dialogante si no se limita a lanzar una propuesta inflexible y está dispuesta a introducir ciertos cambios en la misma, a ofrecer explicaciones sobre su postura o a mantener el proceso abierto durante un plazo razonable de tiempo. Se trata pues de una obligación de medios y no de resultados. En todo caso, el incumplimiento del deber de negociar planes de igualdad en los términos expuestos podrá ser objeto de sanción. El art. 7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) castiga como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones previstas en la LOI, el ET o en el CC aplicable, en relación con los planes de igualdad. Podrían ser conductas sancionables, desde este punto de vista, la oposición injustificada a negociar, de buena fe, con la representación laboral y la falta de actitud dialogante en el proceso de negociación. El control

del posible incumplimiento de estas actuaciones plantea una enorme complejidad, el examen de las actas de las reuniones durante el proceso pueda ser un indicio de un comportamiento obstruccionista o contrario al principio de buena fe que debe observar la negociación (Nieto Rojas 2008, p. 130).

Podemos destacar, en este sentido, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, STS 3231/2018 de 13 de septiembre de 2018 que condena a la empresa Unísono, del sector del *Contact Center*, por vulneración del derecho a la libertad sindical, al haber aparentado una negociación e implantado a continuación un PI de forma unilateral. La Sentencia declara la nulidad del PI y establece que se ha producido una vulneración por parte de la empresa de los derechos fundamentales a la negociación colectiva del sindicato CGT, y condena a ésta a abonar al sindicato una indemnización de 6.000 euros.

b. Negociación del diagnóstico

Es especialmente relevante en relación a la negociación de los PPI la modificación realizada por el RDL 6/2019. La doctrina es unánime al exigir que el diagnóstico sea el fruto de una negociación entre la empresa y los trabajadores, ya que condicionará los objetivos de igualdad del Plan, las prácticas y estrategias necesarias para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados (Fabregat Monfort 2019, p. 31 y ss.).

En demasiadas ocasiones los planes de igualdad no han sido mecanismos efectivos para la identificación y corrección de las situaciones de discriminación específicas y concretas que suceden en cada empresa, sino que, se han implantado, con frecuencia, textos no adaptados a la situación de cada entidad, planes estandarizados, similares los unos a los otros, y no solo en relación a empresas de características semejantes, sino en relación a la empresa “consultora” contratada para realizarlos. La necesidad de que el diagnóstico de los planes de igualdad sea negociado servirá para intensificar el carácter específico y concreto de los PPI (Ballester Pastor 2017, p. 20).

Por otra parte, el hecho de que se establezca expresamente la obligación de la empresa de facilitar toda la información relativa a las distintas materias objeto del diagnóstico obligatorio, aumentara la capacidad de negociación y maniobra de los trabajadores, que a través de sus representantes podrán conocer mucho mejor la situación real de la empresa en estas cuestiones. No se puede olvidar que la información es poder. La reforma ha introducido en el apartado 2 del art. 46, la obligación de que se realice, en su caso, un diagnóstico negociado con la representación de las personas trabajadoras, diagnóstico que deberá realizarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a quien la empresa deberá facilitar todos los datos y la información necesaria para su elaboración en relación con las materias que, de forma, ahora obligatoria, deberá contener el PI, así como los datos del Registro regulados en el art. 28, apartado 2 del ET”. El art. 46.6 establece que será necesario un desarrollo reglamentario del diagnóstico, entre otras cuestiones.

La expresión “en su caso” del art. 46, ha de entenderse realizada a aquellos supuestos en los que la empresa no tenga representantes de los trabajadores, así como a las que implanten un PI en sustitución de una sanción accesoria ex. Art. 45.4. Respecto a los primeros, es lógico pensar que, si las empresas pueden implantar un PI careciendo de representantes, también pueden elaborar un diagnóstico sin negociarlo, cuando no existan, porque por ejemplo no exista obligación legal de que existan (Fabregat Monfort 2019, p. 52 y ss.). Respecto a los segundos, la ley hace referencia a la negociación o en su caso consulta con la representación legal de los trabajadores. Como indicamos en el apartado referido a este tipo de planes obligatorios, en estos casos basta la consulta para implantar el PI, si no se

logra llegar a un acuerdo. En consecuencia, ha de interpretarse que lo mismo sucederá en el caso del diagnóstico, si intentada la negociación, la misma fracasase. En todos los demás casos, esto es, en la inmensa mayoría, el diagnóstico deberá consensuarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

c. Representación unitaria o sindical

Para empresas que cuenten con doble canal de representación, tanto unitaria como sindical, es necesario determinar cuáles tienen preferencia para la negociación del PI, como parte de la Comisión Negociadora. La doctrina entiende que tendrán preferencia los representantes sindicales, por aplicación de Convenio 135 de la OIT, a pesar de la referencia a los representantes de los trabajadores que contiene el art. 46.2 LOI en relación con la negociación del diagnóstico, que dicha autora atribuye a un error del legislador. Esta interpretación se basa en que (i) la LOI no puede alterar la preferencia establecida por el Convenio 135 de la OIT, (ii) el art. 46.1 remite a la legislación laboral y en ella tiene preferencia la representación sindical frente a la legal, (iii) no tendría sentido negociar el PI con los representantes sindicales, por aplicación de esta interpretación y negociar el diagnóstico, que es parte del PI y que lo determina, con representantes unitarios (Fabregat Monfort 2019, p. 19).

2.2.4. Carácter evaluable de las medidas

El nuevo apartado 2 del art. 46 establece que las medidas de los PPi deberán ser “evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. La nueva referencia al carácter evaluable de las medidas no añade nada nuevo a lo que ya disponía el art. 46.1 que indica que los PPi fijarán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Es clara la importancia de que los PPi diagnostiquen bien, establezcan medidas concretas y cuenten con mecanismos de monitorización que permitan hacer un adecuado seguimiento de la aplicación y cumplimiento del PI y de los resultados obtenidos. Habrá que esperar al desarrollo reglamentario para saber de qué manera se van a reforzar los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad para dotarles de una mayor eficacia.

2.2.5. Registro obligatorio de los Planes de Igualdad

El RDL 6/2019 ha establecido un nuevo Registro de PPi, como parte de los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dependientes del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, cuya creación y funcionamiento específico está pendiente de desarrollo reglamentario. Es posible que el legislador se haya inspirado en el Registro Voluntario de la Generalitat de Cataluña, al que aludimos en el apartado 5.4.

En los casos en que el PI sea un documento *ad hoc* y no esté incorporado en un CC, deberá necesariamente registrarse en el indicado registro, en la forma y condiciones que determine el desarrollo reglamentario. Los PPi que forman parte de un CC ya se depositan, inscriben y publican en el boletín provincial, en tanto que parte de dicho convenio. Debemos esperar al reglamento que cree y regule el registro para saber si estos PI deberán registrarse también separadamente en el Registro específico de PI. Adicionalmente, los PPi que no forman parte de un CC deberán exhibirse en el tablón de anuncios con el que, en su caso, cuente la empresa, en los términos que establece el art. 81 del ET y 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Si la empresa no tiene tablón de anuncios, la ley no exige ninguna publicidad alternativa que permita el conocimiento directo del mismo por parte de los trabajadores y trabajadoras. De hecho, la posibilidad de acceso directo por su parte a la información relativa

al PI se condiciona a aquellos casos en que no exista representación de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que la publicidad del PI es un elemento de enorme importancia dado que, por una parte, facilita el conocimiento por parte de la plantilla de la situación de desigualdad que está teniendo lugar y por otra, facilita el seguimiento y control de las medidas implantadas por parte de las personas trabajadoras. Sin embargo, en la investigación realizada por Bodelón y Barcons, sólo el 2% de los PPI habían sido publicados en la página web de la empresa (Bodelón González y Barcons Campmajó 2013, p. 93).

El RDL 6/2019 ha perdido la oportunidad de establecer medios adicionales de publicidad, como podrían ser la publicación en la página web y/o de comunicación o información personal por escrito a las personas trabajadoras, bien por correo ordinario o bien por correo electrónico. Estas cuestiones podrían no obstante convertirse en buenas prácticas recogidas en el propio Convenio o Acuerdo Colectivo del que forme parte o que determine la obligación de dotarse de un PI (Fabregat Monfort 2018, p. 104).

Sin duda la existencia de este nuevo registro específico permitirá un mejor control del cumplimiento de la obligación de dotarse de un PI. Sin embargo, se sigue echando de menos que la reforma no haya aprovechado para establecer algún mecanismo de control de la adecuación del PI, que podría coincidir con el momento de acceso al registro o ser anterior o posterior. Con anterioridad, podría realizarse con el apoyo del Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades o los órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas. Para ello sería necesaria mayor inversión para dotar a estas instituciones de suficientes medios materiales y humanos. En el momento del Registro también se podría establecer algún procedimiento de control de calidad, por la autoridad laboral responsable del mismo o por órganos especializados (Ballester Pastor 2019, p. 21). El control de adecuación podría convertirse en un mecanismo muy efectivo para asegurar la eficacia de los PPI y eliminaría, al menos en parte, el riesgo de que se empleen PI modelo, no adecuados a la realidad de la empresa, casi copiados de un formulario estándar por parte de una empresa consultora.

3. Reflexiones críticas sobre la reforma

Sin duda ha de valorarse de forma positiva la reforma efectuada por el RDL 6/2019, aun cuando la misma no haya abordado todas las cuestiones a mi juicio necesarias para garantizar la eficacia de la LOI, en materia de PI.

La doctrina ha recibido muy positivamente la reducción del umbral de 250 a 50 trabajadores para determinar la obligatoriedad de dotarse de un PI. Gracias a ella se amplía el rango de empresas obligadas a la implantación de un PI y el número de trabajadores protegidos. Sería muy interesante, no obstante, saber exactamente cuál ha sido el criterio objetivo usado por el legislador para fijar el umbral en 50, teniendo en cuenta, que según el INE en 2018 había en España un total de 1.491.765 empresas, de las cuales 1.465.778 tenían menos de 50 trabajadores, esto es, un 98,25796958636246% del total.

Podríamos preguntarnos si es o no suficiente proteger de la discriminación mediante la sujeción a sus empresas a la obligación de implantar un PI, a algo más de la mitad de los trabajadores o sería recomendable reducir aún más el umbral.

Una posibilidad habría sido que, dado que se subvenciona para que se adopten voluntariamente PI a las empresas a partir de 30 trabajadores,²⁴¹ éste fuera el nuevo umbral,

²⁴¹ Vid. http://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI_2019/Convocatoria_PYME_PdI_2019_firmada_.pdf

a partir del cual, las instituciones consideran útil o factible la implantación de PI. Por ello, habría sido interesante fijar en el mismo umbral la obligatoriedad, y extender así a un número mayor de trabajadores los beneficios de contar en su empresa con un PI. El resto de empresas con menos de 50 personas trabajadoras, se encuentran también vinculadas por la obligación de establecer medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, pero probablemente eso no sea la opción más adecuada, dado que la implantación de PI por las empresas de más de 30 trabajadores se incentiva desde los poderes públicos.

La aclaración relativa al carácter negociado del diagnóstico es importante, por los motivos indicados en el apartado 5.1. anterior. No obstante, considero que debería establecerse alguna forma de garantizar la participación directa de los trabajadores, más allá de su representación a través de los representantes sindicales, que en ocasiones carecen de la sensibilidad necesaria en materia de género y no han desarrollado políticas internas de igualdad efectiva en su propio seno, por lo que su participación en la negociación no necesariamente garantiza una adecuada defensa del derecho a la igualdad y no discriminación (Garrido Jiménez 2010, p. 133).

El establecimiento de un listado de materias de obligatorio tratamiento en el diagnóstico negociado supone también un avance importante, ya que obliga a que las empresas analicen y reflexionen sobre un elenco de materias que tienen una gran incidencia en la desigualdad. Cuando las materias eran meros ejemplos, cada empresa podía optar por tomarlas o no en consideración y era mucho más fácil que, sin una reflexión profunda al respecto, excluyeran del análisis y con ello del PI cuestiones relevantes que no se perciben tan fácilmente a simple vista.

Que se conviertan en materias obligatorias no es necesariamente garantía de que el tratamiento que de ellas se realice sea el adecuado, pero sí es un avance sustancial. Son paradigmáticas las cuestiones relativas a la brecha salarial. Como hemos visto muchas empresas, en ausencia de un diagnóstico en profundidad, consideran que no tienen ese problema. Dado que tanto el diagnóstico, como los contenidos, como las materias objeto del mismo son cuestiones respecto de las cuales la norma remite a un futuro desarrollo reglamentario, confiamos en que en el mismo se concrete y se dé certeza al trabajo de diagnóstico, contribuyendo así a un análisis correcto de las materias, para poder elaborar medidas que realmente incidan en el desmantelamiento de las estructuras que perpetúan la desigualdad.

Respecto de las nuevas materias incorporadas dentro del listado de obligatoria inclusión en el diagnóstico, no podemos sino valorarlas positivamente. La auditoría salarial, que igualmente deberá ser objeto de desarrollo reglamentario, permitirá contar con información detallada desagregada por sexo. La Comisión Negociadora del PI tendrá muchas más herramientas de análisis para detectar las mil y una formas en que se produce discriminación salarial y poder establecer los mecanismos correctores adecuados para hacerla desaparecer.

La inclusión de la corresponsabilidad como nueva materia objeto de diagnóstico merece igualmente una valoración muy positiva. Como hemos visto, muy pocos PI introducen verdaderas medidas que promuevan el reparto igualitario entre hombres y mujeres de las tareas de cuidado. Para lograr la igualdad efectiva es imprescindible que los varones asuman la parte que les corresponde en el sostenimiento de la vida. Las empresas tienen una labor fundamental a la hora de replantearse la forma de organizar el tiempo de trabajo, facilitar la flexibilidad y aprovechar las posibilidades para trabajar a distancia que ofrece la tecnología. Establecer medidas del tipo de las descritas en el apartado 4.2.4 contribuirá a generar una nueva cultura empresarial, en la que se valore más la productividad

y el cumplimiento de objetivos, que la “aparente disponibilidad” absoluta. Con ello disminuirá la penalización que sufren las personas (hasta ahora fundamentalmente mujeres) que necesitan hacer uso de medidas pro-conciliación y se reducirán también los incentivos perversos para que, sobre todo algunos, se aferren a la mesa de la oficina para no llegar a tiempo para los baños y las cenas.

Respecto a la inclusión de la “infrarrepresentación femenina”, como he indicado, creo que será un avance en la lucha contra la segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres y permitirá que puedan manejarse muchos más datos sobre la presencia equilibrada o no de las mujeres en las distintas áreas funcionales, categorías y niveles jerárquicos de la empresa. Aunque ya podía abordarse con las materias existentes antes de la reforma, sin duda, el hecho de nombrar el problema de manera expresa contribuirá a poner sobre la mesa su incidencia y relevancia.

No puedo sino valorar muy positivamente la creación de un Registro *ad hoc*, que permitirá realizar un seguimiento de los PPI implantados y, por exclusión, controlar a las empresas que, a pesar de estar obligadas a ello, no lo han elaborado todavía. Con esto se facilitaría enormemente la labor inspectora de la Inspección de Trabajo, si bien, para que este control pudiera ser eficaz, entiendo imprescindible el reforzamiento de sus competencias y la dotación de medios humanos y materiales que les permitan realizar una labor eficaz. Habrá que esperar al reglamento que desarrolle todo lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso, para poder valorar esta medida en su verdadera extensión.

Como cuestión mejorable, podemos indicar que la reforma ha perdido la oportunidad de convertir la obligación de dotarse de un PI, hoy por hoy, como hemos visto, prescindible para una gran mayoría de empresas, en una necesidad ineludible. Creo que moverse en el terreno del *soft law*, de la recomendación y el incentivo, se ha demostrado claramente insuficiente. Mientras no existan otras medidas, como sanciones o barreras en el mercado para las empresas que no se comprometen con la igualdad, no habrá suficiente incentivo para que cumplan con sus obligaciones al efecto. En este sentido, considero que debería ser obligatorio acreditar el cumplimiento de la obligación de implantar un PI para poder acceder a la concesión de una licencia, recibir cualquier ayuda y subvención, o tener acceso a la contratación pública. De la misma manera en que se exige acreditar estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias o de seguridad social, la igualdad debería recibir el mismo tratamiento, en tanto cuestión imprescindible para la garantía de una convivencia democrática.

Otra alternativa para forzar a cumplir con esta obligación sería establecer la responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento para las empresas que contraten o subcontraten con las entidades obligadas a contar con un PI, de manera equivalente a cómo sucede con el cumplimiento de la normativa de riesgos laborales o de seguridad social.

Igualmente echo de menos que no se hayan establecido plazos ni formas para evaluación periódica de los PPI. No tenemos otra alternativa que confiar en que reglamentariamente se regulen los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad para paliar esta insuficiencia que la reforma podría haber aprovechado para subsanar. Igualmente se ha perdido la oportunidad de fijar plazos perentorios para la negociación e implantación de planes de igualdad que proporcionen materialidad a la obligación.

El derecho de las mujeres a no ser discriminadas es un derecho fundamental, que en el ámbito del trabajo remunerado implica obligaciones muy claras para las empresas y

también para los poderes públicos. La lucha por la consecución de dicho derecho debería contar con los instrumentos jurídicos más eficaces y poderosos de nuestras políticas públicas.

La reforma operada por el RDL 6/2019 supone un avance para la transformación de los PPI, claramente pobres en origen, en herramientas capaces de contribuir a una mayor igualdad. Sin duda, su aprobación nos permite intuir una mayor implicación de los poderes públicos en materia de igualdad de género, aunque debería ir acompañada de una dotación presupuestaria generosa que los haga verdaderamente eficaces. Sólo así dejaremos de avanzar un paso hacia delante y dos hacia atrás y lograremos, por fin, garantizar a las mujeres su derecho fundamental a la igualdad.

4. Propuestas de *lege ferenda*

Querría terminar con una serie de propuestas de *lege ferenda*, respecto de las cuales me he permitido soñar:

1. Primera Propuesta: Planes de estudios con perspectiva de género

A mi modo de ver, uno de los factores que explica la falta de cumplimiento de la obligación de dotarse de un PI es el desconocimiento que sobre esta materia se tiene en las empresas. Sin restar importancia a las campañas de formación y sensibilización que se realizan o deberían realizarse, pienso que el problema viene de mucho más atrás. Es imprescindible que el estudio de la desigualdad, de las raíces profundas y estructurales de la discriminación, que sufren las mujeres dentro del patriarcado, se incorpore de manera transversal a los planes de estudio, empezando por la educación obligatoria en colegios e institutos y pasando por cada uno de los grados y postgrados que se imparten en las universidades españolas.

Ningún programa de estudios debería poder pasar los más elementales filtros para su aprobación oficial, sin garantizar el tratamiento adecuado de estas cuestiones. De esta manera, la totalidad de las personas que se incorporaran a una empresa, en el futuro, tendrían al menos una formación básica, que les permitiría detectar las discriminaciones en caso de sufrirlas y gestionar empresas libres de discriminación en caso de crearlas o de asumir puestos de responsabilidad.

2. Segunda Propuesta: Formación obligatoria a los agentes sociales

Considero imprescindible que se dote de medios al servicio de asesoramiento para la implantación de PI del Instituto de la Mujer, para que pueda generalizar las formaciones ofrecidas para la implantación de PPI a todas las empresas que lo soliciten. No siempre los representantes de los trabajadores cuentan con la formación en género necesaria para poder cumplir con las obligaciones de seguimiento y control que les atribuyen los arts. 64.7.a.3º) y 64.3 del Estatuto de los Trabajadores. Su conocimiento de la materia puede suponer una diferencia sustancial en la calidad de lo negociado y acordado. Una vez dotado de medios el Instituto de la Mujer, cabría establecer una formación básica obligatoria, para garantizar que todas las personas encargadas de la realización del diagnóstico, implantación, evaluación y seguimiento del plan contaran con las herramientas necesarias para hacer correctamente su trabajo. De la misma manera que en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, se establecen formaciones obligatorias para toda la plantilla, considero que la igualdad debería tener una importancia, al menos equiparable, para nuestro legislador.

3. Tercera Propuesta: Más palo y menos zanahoria

Creo que sólo a través de la imposición de consecuencias negativas de calado, será posible que las empresas asuman la obligatoriedad de cumplir con la obligación de negociar e implantar un PI. Mientras no lleguen a ese convencimiento, cualquier excusa será buena para eludir el cumplimiento, como ha sucedido con la crisis. El incumplimiento de la LOI debería suponer para las empresas un perjuicio grave y tangible. En materia de PPI, creo que la forma más eficaz y más coste-efectiva de lograrlo sería que, para las empresas, resultara obligatorio acreditar la existencia de un PI para poder acceder a la condición de acreedor de ayudas y subvenciones públicas, o tener acceso a la contratación con cualquier administración. De la misma manera en que hay que presentar certificados acreditativos de estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias o de seguridad social, debería poder emitirse un certificado del nuevo Registro de PPI que acreditase el cumplimiento de la obligación de haber implantado un Plan.

4. Cuarta Propuesta: Control de legalidad y de contenido de los PPI para su acceso al Registro

El hecho de imponer un contenido obligatorio al diagnóstico y de ampliar el abanico de cuestiones a tratar, aunque sea un avance sustancial, no siempre es garantía de que el tratamiento que de ellas se realice, sea el adecuado. En este sentido y al hilo de la creación del nuevo Registro obligatorio, considero que sería conveniente realizar un control de legalidad de los PPI con carácter previo a su inscripción, en el que se valorase la corrección de las medidas acordadas, así como la ausencia de medidas que puedan dar lugar a discriminación directa o indirecta. Ahora mismo, cualquier documento negociado que las partes denominen PI se considera suficiente para que se entienda cumplida la Ley, aunque no se trate de un verdadero plan. En consecuencia, sería bueno que el desarrollo reglamentario del Registro estableciera algún tipo de control del contenido y de la adecuación de las medidas incorporadas a los futuros PPI, para que no cualquier documento, así titulado, pueda atribuirse la condición de tal.

5. Quinta Propuesta: Eliminación del umbral de 50 trabajadores

Aun cuando considero positiva la reducción del umbral para la obligatoriedad del PI, como ya indiqué en el apartado 7.2.1, creo que el límite de 50 trabajadores es insuficiente. Me adhiero por ello, a aquellos autores que abogan, no sólo por una ulterior reducción del umbral, sino incluso por la eliminación del mismo. A mi juicio, sería deseable que se estableciera la obligatoriedad de contar con un PI para todas las empresas de nuestro país, de la misma manera que tiene carácter universal la normativa de prevención de riesgos laborales. Teniendo en cuenta que nuestro tejido empresarial está lleno de micro y mini-empresas, y que los trabajadores en ellas contratados, si de algo carecen es de capacidad negociadora, me parece fundamental que queden protegidos por la implantación de un PI que además permita a la empresa crecer, ya desde los cimientos, con pautas y criterios igualitarios. El PI evitaría el establecimiento y la perpetuación de funcionamientos sexistas, mucho más difíciles de erradicar, cuanto más se extiendan en el tiempo y en el número de personas afectadas. Sin duda, este sueño, quiero pensar que no del todo utópico, exigiría un mayor apoyo técnico y promocional de los poderes públicos para favorecer su efectiva implantación negociada en las micro-pymes (Monereo Pérez y Guindo Morales 2018).

Bibliografía

- Ballester Pastor, María Amparo (2017): *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ballester Pastor, María Amparo (2019): «El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sob», *Femeris* Vol 4, p. 14–38.
- Bodelón González, Encarna y María Barcons Campmajó (2013): «Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados», en N. Igareda y E. Bodelón edtr., *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Madrid: Dykinson, p. 83–119.
- Concilia2 (2017): *2017. 10 años después de la Ley de Igualdad. Retrato de una crisis*.
- Fabregat Monfort, Gemma (2009): *Los planes de igualdad como obligación empresarial, Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres*, Albacete: Bomarzo.
- Fabregat Monfort, Gemma (2018): *Planes y distintivos de igualdad en las empresas*, en S. García Campá y A. Ventura Franch dir., *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Cizur Menor: Aranzadi, p. 743–767.
- Fabregat Monfort, Gemma (2019): *La obligatoriedad del Plan de Igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*, Albacete: Bomarzo.
- Gala Durán, Carolina (2013): «Algunas reflexiones en torno a los planes de igualdad», en E. Bodelón y N. Igareda edtr., *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Madrid: Dykinson, p. 15–32.
- Garrido Jiménez, Lorena (2010): «Los Planes de Igualdad en las Empresas: Hacia un instrumento de aplicación y tutela del derecho fundamental a la igualdad efectiva», en E. Bodelón y D. Heim edtr., *Derecho, género e igualdad. Cambio en las estructuras androcéntricas. Volumen 1*, Barcelona: Grupo Antígona y Dones i Drets, Universidad Autónoma de Barcelona, p. 123–136.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2019): *Anexo para solicitud de la ayuda al Instituto de la Mujer* [en línea]. Igualdad en la Empresa. Disponible en: http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/PdI_2019/Anexo_II_PdI_2019.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (2018): *Dirce 2018: Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España* [en línea]. Disponible en: https://www.ine.es/prensa/dirce_2018.pdf [Acceso 22 junio 2019].
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Título IV, Capítulo III «Planes de Igualdad en las empresas».
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social (2019): *Estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social. Marzo 2019* [en línea]. Disponible en: <http://www.mitraramiss.gob.es/estadisticas/Emp/Emp19-Mar/Resumen%20de%20resultados%20Marzo%202019.pdf> [Acceso 23 junio 2019].
- Monereo Pérez, José Luis y Sara Guindo Morales (2018): *Planes de Igualdad*, op. cit., p. 574.
- Mujeres en red (2007): *Estado español: El Congreso aprueba la Ley de Igualdad sin votos en contra*. [en línea]. Disponible en: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article873> [Acceso 23 junio 2019].
- Nieto Rojas, Patricia (2008): «La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas», *RJUA*, p. 119–140.

Un análisis de la pertinencia y acierto...

- Nieto Rojas, Patricia (2017): «Los Planes de Igualdad: balance y perspectivas de reforma», en E.M. Blázquez Agudo edtr., *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*, Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Edición digital, p. 35–48.
- PACE (Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa), Comité de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres (2005): *La discriminación contra la mujer en la fuerza y en el lugar de trabajo*. Doc. 10484.
- Serrano García, Juana María (2007): *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete: Bomarzo.
- Serrano García, Juana María (2013): *La igualdad en la Crisis del Empleo*, Albacete, Bomarzo.
- STS 3231/2018 de 13 de septiembre de 2018.