

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldín (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo García Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El modelo de Planes de igualdad ante los recientes cambios normativos*

Belén del Mar LÓPEZ INSUA**

RESUMEN: La implantación de los planes de igualdad conllevan el establecimiento de nuevas obligaciones empresariales que pretenden asegurar una salvaguarda del “principio a la igualdad” no sólo desde un punto de vista material, sino también desde una perspectiva formal. El objetivo último que pretenden alcanzar la Ley Orgánica de Igualdad del año 2007 no es otro que el de adoptar medidas concretas en el ámbito profesional que eliminen cualquier forma de discriminación que dificulte el normal desarrollo de este derecho en trabajos de igual valor. Pese a la importancia que en la vida social y profesional desarrolla el derecho a la igualdad y no discriminación, lo cierto es que todavía no se ha logrado alcanzar este objetivo. De ahí que, en los años 2019 y 2020, se hayan publicado importantes novedades legislativas al hilo de los múltiples incumplimientos que se suceden en la praxis ordinaria.

Palabras clave: Planes de igualdad, derecho a la no discriminación, contenido mínimo, empresas y trabajador.

SUMARIO: 1. El principio de igualdad por razón de género: significado y alcance material. 2. La obligación de negociar planes de igualdad. 2.1. El contenido del Plan de Igualdad tras el RD-L 6/2019: puntos críticos. 2.2. Novedades legislativas: el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. 3. Especialidades de los Planes de igualdad en el sector público. 3.1. Marco normativo y regulador. 3.2. Negociación de los Planes de igualdad en el sector público. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* El presente artículo proviene de la ponencia *Los planes de igualdad: caracterización y problemas de materialización*, presentada en el II Congreso internacional sobre la protección jurídica de la mujer trabajadora (on-line), *El futuro del empleo y la tecnología*, Universidad de Málaga (España), 30 octubre 2020.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España).

The Equality Plans Model in the Light of Recent Policy Changes

ABSTRACT: The implementation of equality plans entails the establishment of new corporate obligations that seek to ensure a safeguard of the “principle of equality” not only from a material point of view, but also from a formal perspective. The ultimate objective of the 2007 Organic Law on Equality is to adopt specific measures in the professional sphere that eliminate any form of discrimination that hinders the normal development of this right in jobs of equal value. Despite the importance of the right to equality and non-discrimination in social and professional life, this objective has not yet been achieved. Therefore, in 2019 and 2020, important legislative developments have been published in line with the multiple breaches that occur in ordinary practice.

Key Words: Equality plans, non-discrimination right, minimum content, enterprises and workers.

*La ley es una disposición de carácter general, una regla de conducta.
Pero si la conciencia moderna descarta del dominio público todas las hipótesis metafísicas,
la de la soberanía nacional como la del Derecho divino y la de la investidura divina,
la ley no puede ser el mandato formulado por una voluntad soberana.*

León Duguit¹

1. El principio de igualdad por razón de género: significado y alcance material

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres constituye para la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI), «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»². Este principio se erige, por tanto, en una obligación de derecho internacional que vincula a todas las naciones y la cual, dado su carácter primordial, debe inspirar al resto de derechos fundamentales.

La igualdad de género implica la equiparación entre ambos sexos, lo cual no sucede en la práctica porque actualmente las mujeres se encuentran todavía en una situación de desventaja con respecto a los varones. Así por ejemplo: en materia de derechos laborales (a la hora de acceder a un trabajo, de ser remuneradas por ello o, incluso, de progresar en el empleo)³, en educación, políticas y en oportunidades vitales las mujeres siguen estando en peor posición que los varones⁴.

Las exigencias de respecto de la igualdad de oportunidades conllevan el establecimiento de nuevas obligaciones empresariales, por lo que la salvaguarda al “principio a la igualdad” no sólo ha de estar garantizada desde un punto de vista material, sino que requiere ir más allá de la abstracción de la igualdad jurídica o formal para adoptar medidas concretas en el ámbito

¹ L. DUGUIT, *Las transformaciones del derecho público y privado*, Comares, 2007, p. 40.

² Véase la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007 en su apartado I.

³ G. FABREGAT MONFORT, *Introducción al derecho laboral en el empleo público*, Bomarzo, 2014, pp. 119-120.

⁴ F. CAVAS MARTÍNEZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, [La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad](#), en [Anales de Derecho, 2007, vol. 25](#), p. 344; J.M. SERRANO GARCÍA, *La regulación convencional del contenido de los planes de igualdad*, en *Relaciones Laborales*, 2008, n. 1, p. 1096.

profesional⁵.

Las iniciativas adoptadas en materia de género, tanto a nivel internacional, como comunitario y nacional, han implicado un cambio de orientación significativo respecto del sentido atribuido a los derechos como instrumentos de realización del principio de la dignidad humana. Así pues ha reformado el criterio de que los sujetos titulares de los derechos no son sin el “hombre abstracto”, que en la práctica limitaba el alcance de los derechos universalmente atribuidos a los seres humanos. Frente a esa idea está la de la «persona socialmente situada», en los distintos contextos y ámbitos donde se despliega su personalidad. Se ha tratado de reforzar una concepción material de los derechos; un sometimiento a un principio de realidad que tuviera en cuenta las circunstancias condicionantes para su ejercicio efectivo marcando diferencias respecto al liberalismo individualista, el cual desatendía la realidad de la desigualdad y de las situaciones de vulnerabilidad de los sujetos por distintos motivos (sexo, raza, clase social, etcétera). Al tiempo se percibe que la democracia no tiene una dimensión exclusivamente formal y procedimental, sino que ha de tener una dimensión sustancial, de manera que todo sistema democrático debe de proveer de los medios institucionales y jurídicos para que se realice efectivamente los derechos humanos *para todos*⁶.

2. La obligación de negociar planes de igualdad

La aprobación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres supuso para la doctrina un gran avance dentro de ese propósito de consecución de unas políticas de igualdad y no discriminación por razón de género, sin embargo, la realidad ha demostrado como los efectos de la misma no han sido tan notables como se esperaban. Así pues, de un lado, esta ley encomienda a la negociación colectiva que cumpla con el mandato de evitar la discriminación y, de otro lado, que adopte las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad en las relaciones laborales. Para lo cual, la Ley Orgánica de igualdad añade al contenido del art. 85.1 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) un nuevo apartado

⁵ J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos*, en S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, M.R. MARTÍNEZ BARROSO (dirs.), *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2016, pp. 187-241.

⁶ *Idem*.

segundo⁷: «Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, 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 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

Este deber de negociación de medidas de igualdad que establece el art. 85.1 ET en su II parte difiere del deber genérico de negociar que establece el art. 89.1 ET. Por lo que nos encontramos ante un deber que, se refiere en realidad, al contenido normativo y obligacional de los convenios colectivos, pero que no constituye contenido mínimo⁸. Porque de haber sido así, se habría incluido en el apartado 3 del art. 85 ET, ubicación que hubiese sido más coherente con la existencia de un auténtico deber de respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En sentido, cabe afirmar que no constituye éste un límite al deber de negociar⁹, a diferencia de lo que establece el art. 45.1 LOI en donde sí se alude al «deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres».

La relación entre ambos preceptos es clara, así pues, mientras que el deber de «adoptar medidas de igualdad» (que establece el art. 45.1 LOI) se mueve dentro del ámbito empresarial en donde deberá garantizarse el principio de igualdad, el «deber de negociar medidas de igualdad» (art. 85.1.2 ET) se ciñe al ámbito de la representación de los trabajadores. Por lo que, en este último caso, éste se convierte en un deber meramente instrumental, que se mueve independientemente del tamaño de la empresa y ámbito funcional; de ahí que las partes estén obligadas sólo a negociar, pero no a alcanzar un acuerdo. Por lo que si la negociación fracasa, en todo o en parte, dado que deber de adoptar medidas de igualdad es más amplio que el de negociar, será entonces el empresario el obligado a adoptar medidas de igualdad cuando no se hayan adoptado a través de la negociación colectiva¹⁰.

⁷ § 2, n. 1, del art. 85 introducido por el apartado diecisiete de la disposición adicional décimo primera de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁸ J.F. LOUSADA AROCHE, *El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres*, en J.F. LOUSADA AROCHE (coord.), [El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva](#), Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, p. 35.

⁹ S. OLARTE ENCABO, *Los planes y medidas de igualdad en la negociación colectiva tras la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, en O. MOLINA HERMOSILLA (ed.), *Gestión práctica de Planes de Igualdad*, Bomarzo, 2010, p. 199.

¹⁰ «si la ausencia de medidas de igualdad en el producto negocial sería sospechoso de encubrir discriminaciones, esa sospecha se incrementará cuando se sume el

No obstante, este deber de negociar podrá concretarse en la discusión de un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendente a alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación, a través de los llamados “planes de igualdad”. Como es sabido, la obligación de negociar estos planes presenta un carácter vinculante para la negociación estatutaria en las empresas de más de 50 trabajadores¹¹, lo que implica que cuando no se cumpla con ese requisito numérico las empresas no estarán obligadas a implantar planes de igualdad¹², salvo que por Convenio Colectivo se imponga dicha obligación. En cualquier caso, todas las empresas (sea cuál sea el número de trabajadores) están obligadas a efectuar medidas para conseguir una efectiva igualdad por razón de género¹³.

Las Administraciones Públicas deberán respetar, al igual que en el sector privado, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, tal y como se establece en el art. 1.3.d de la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP). Y es que, aunque la LOI no se refiera específicamente al sector público utiliza, genéricamente, el término “empresas” para hacer referencia ampliamente a «todas las personas, físicas o jurídicas» titulares de una empresa (empleando así la misma omnicomprendiva acepción que recoge el art. 1.2 ET). En este sentido, para el ámbito público la LEBEP concreta en su Disposición Adicional 7ª la obligación de que todas las Administraciones respeten este mandato para lo cual insta a éstas a que adopten Planes de Igualdad.

La necesidad de garantizar la igualdad de trato se convierte para la LEBEP en un principio estructural. No obstante, no deja de ser curioso que se recoja este principio en la parte externa de la LEBEP y no en el cuerpo del articulado, todo ello sin perjuicio de algunas referencias más concretas y dispersas a lo largo del mismo (referidas a los órganos de selección y a los

incumplimiento del deber empresarial de adoptar medidas de igualdad» (J.F. LOUSADA AROCHE, *op. cit.*, p. 31).

¹¹ Tras la reforma operada por el RDL 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE, 7 marzo 2019). En concreto, tras este real decreto se amplía y modifica el contenido y alcance del Plan de Igualdad y se vuelve obligatorio su registro. Se extiende, de manera progresiva, la exigencia de planes de igualdad a empresas de 50 o más trabajadores: a) empresas de entre 151 y 250 trabajadores, un año desde el 7 marzo 2019 para aprobar el Plan de Igualdad; b) empresas de entre 101 y 150 trabajadores, 2 años desde el 7 marzo 2019 para aprobar el Plan de Igualdad; c) empresas de 50 a 100 trabajadores, 3 años desde el 7 marzo 2019 para aprobar el Plan de Igualdad.

¹² S. OLARTE ENCABO, *op. cit.*, pp. 205 ss.

¹³ Tal y como indica el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

derechos de conciliación)¹⁴. La Disposición Adicional 7ª de la Ley 5/2015 se refiere así a la necesidad de implantar un Plan de Igualdad sin que quepa tener en consideración la plantilla de la empresa, el volumen, la capacidad o carga de trabajo, así como cualquier otro factor diferenciador como bien pudiera ser el de la modalidad contractual. Por lo que el Plan que se adopte vinculará a todo el personal que preste sus servicios para una Administración Pública, ya sea laboral, administrativo o funcionario. Únicamente, establece la LOI distinciones cuando el Plan a negociar es en la Administración General del Estado (en adelante AGE). Así pues, el art. 64 LOI ha fijado una serie de peculiaridades que tienen que ver con los aspectos del Plan de Igualdad a implantar en la AGE, pero que nada tiene que ver con la obligatoriedad o no de su adopción en todas las Administraciones Públicas¹⁵.

2.1. El contenido del Plan de Igualdad tras el RD-L 6/2019: puntos críticos

El art. 46.2 LOI dispone que, «Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo». Todas estas medidas se regulan de una manera, más o menos parecida, en el ámbito público y privado. Por lo que son relativamente pocas las diferencias que pueden encontrarse en ambos sectores.

Algunas de las materias que han sido objeto de análisis y tratamientos en los Planes de Igualdad han sido las de: clasificación profesional, ingreso en la empresa, promoción, ascensos y acoso sexual. No obstante a lo anterior, tras el RD 6/2019, se ha ampliado el contenido mínimo que deberá recogerse en los planes de igualdad a las siguientes materias:

- a) proceso de selección y contratación;
- b) clasificación profesional;
- c) formación;
- d) promoción profesional;

¹⁴ J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, *Gobernanza y políticas de buena administración: el Estatuto Básico del Empleado Público*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, S. OLARTE ENCABO, P. RIVAS VALLEJO (dirs.), *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 27/2007, de 12 de abril de 2008*, Comares, 2008, p. 45.

¹⁵ G. FABREGAT MONFORT, *op. cit.*, p. 117.

- e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres;
- f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;
- g) infrarrepresentación femenina;
- h) retribuciones;
- i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el caso del empleo público, esta medida tiene quizás poca aplicación práctica debido al ámbito tan característicos de estratificación funcional a través de las relaciones de Puestos de Trabajo¹⁶. En su virtud se establecen la denominación y las funciones que les corresponde a cada colectivo, así como el régimen jurídico correspondiente en atención al tipo de personal (arts. 74 y 77 LEBEP). Sin embargo, cabe criticar, que la inserción de esta herramienta en el ámbito público no está vinculada al respeto a la presunción de “neutralidad”, puesto que en el fondo los sistemas de clasificación profesional en los organismos públicos se vinculan a un medio más de ordenación y gestión de los recursos humanos que de prevención de las desigualdades¹⁷.

Así por ejemplo, el ingreso en la Administración es una materia sobre la que todavía queda mucho camino por andar si lo que se quiere, de verdad, contrarrestar la estructura profundamente discriminatoria del empleo por razón de género. El hecho de que persista la masculinización de determinados sectores dificulta enormemente la consecución de una igualdad entre sexos. A este respecto, se encuentran Planes en lo que sí se contemplan algunas medidas destinadas a preservar el principio de igualdad y no discriminación:

- 1) garantizar la no intervención de la variable de género como condición para la selección de personal. Se tendrá en cuenta la titulación, experiencia profesional, competencias y las pruebas de conocimiento, pero nunca las circunstancias personales (todo en atención a los principios de mérito y capacidad que establece la CE);
- 2) eliminación en la redacción y publicidad de ofertas de empleo con lenguaje sexista;
- 3) inclusión de un porcentaje mínimo o cuota del 60% en aquellos puestos

¹⁶ Se entienden que son «aquellos instrumentos técnicos con carácter de norma general e imperativa, a cuyo tenor se crean unos determinados niveles, grupos o categorías profesionales que jerarquizan los puestos estables, tanto si pertenecen al régimen laboral como funcionarial». Ver E. SALDAÑA VALDERAS, *Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público*, en *Temas Laborales*, 2013, n. 119, pp. 91-118.

¹⁷ *Ibidem*, pp. 105-108.

o promociones en los que las mujeres estén subrepresentadas;

4) posibilidad de inclusión de cláusulas de acción positiva, etc.

En cuanto a la promoción y ascensos la mayoría de los Planes contemplan medidas de información y sensibilización acerca de los procesos de promoción para hacer posible el principio de igualdad de trato. En concreto, algunas de las medidas más destacadas son: la de no emplear como punto de referencia para la evaluación valores culturalmente masculinos, sino únicamente cualidades o habilidades concretas para el correcto desempeño del puesto (trabajo en equipo, atención al cliente, capacidad para resolver problemas...); establecer preferencia por el género menos representado en la función en caso de igualdad de mérito y nivel competencial e introducir criterios objetivos que eliminen las premisas que puedan obstaculizar la carrera de las mujeres, para lo cual deberá formarse específicamente en género e igualdad de oportunidades a los responsables de proponer dichas candidaturas.

Dado que la formación suele ser la clave de los ascensos, se han establecido criterios para que la selección no sea discriminatoria. De este modo, algunas de las cláusulas que regulan esta materia se refieren a: información y apertura de los cursos a personas que estén disfrutando de permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar; dar preferencia a la formación no presencial; garantizar que la formación se proporcione en horario laboral, etc.

En materia de acoso sexual y por razón de género la LEBEP recoge, en el apartado *b* del art. 14, el derecho «al respeto de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral». Y, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual como falta muy grave en el art 95.2.

En el art. 51 LOI, por su parte establece que «las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo» y, en su art. 62 precisa que «para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación». En este sentido, se han desarrollado por las distintas Administraciones Públicas protocolos de actuación para evitar el acoso sexual.

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo en el sector público tratará garantizar la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las

posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, trabajando conjuntamente, la persona técnica (agente de igualdad) con el comité de salud laboral o las delegadas y delegados de prevención, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima. Para ello, se crea equipo de atención al acoso sexual y por razón de género, el cual estará compuesto en paridad por mujeres y hombres, asimismo en la Administración deberán estar representados tanto el personal funcionario como el laboral.

Entre las competencias y funciones que se le atribuyen a este equipo se encuentran:

- a) recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo;
- b) llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del equipo se le requiera;
- c) recomendar y gestionar ante el departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes;
- d) elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta;
- e) supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo;
- f) velar por las garantías comprendidas en el protocolo de actuación.

Pese a la importancia que desempeñan los Planes de Igualdad para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la realidad demuestra como todavía éstos se encuentra aún lejos de alcanzar ese objetivo. La existencia de discriminaciones por razón de género en el ámbito público trae su causa en la confabulación de numerosas circunstancias, entre las que se encuentran:

- 1) la escasa participación femenina en las mesas de negociación¹⁸, aunque

¹⁸ M.T. PÉREZ DEL RÍO, *Discriminación por razón de género y negociación colectiva*, en J. SÁNCHEZ PÉREZ (coord.), *Aproximación interdisciplinaria al conflicto y a la negociación*, Universidad de Cádiz, 2005, p. 279. Como consecuencia de ello las organizaciones sindicales han adoptado el rol de no impulsar los temas paridad, convirtiéndose así en portadores de intereses “machistas”. Ver B. AGRA VIFORCOS, *Igualdad y discriminación por razón de género en el seno de las organizaciones sindicales*, en AA.VV., *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lleida, 28 y 29 de*

- sí es cierto que cada vez más se está corrigiendo en ese dato;
- 2) la deficiente preparación de los negociadores colectivos;
 - 3) la relegación de la igualdad frente a los temas retributivos, clasificación profesional, acceso al empleo;
 - 4) la repetición de las normas precedentes, por lo que no se innova en materia de igualdad de género, pues en la mayoría de los convenios colectivos se reproducen los mismos esquemas que ya aparecen enunciados en el tenor literal de la ley.

La onnipresencia de los prejuicios de género queda así reforzada tras todo ese elenco de carencias que actualmente manifiestan los Planes de Igualdad, lo que unido a la dispersión característica propia de aquellos en los que reside ese poder de creación de normas determina que, en la práctica, resulte cada vez más difícil superar la barrera que separa ambos sexos en pro de una igualdad laboral efectiva.

2.2. Novedades legislativas: el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

El RD-L 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, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad. Sin embargo, dejó emplazado para un futuro el desarrollo reglamentario algunas cuestiones de suma relevancia, como son: el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso se llevaría próximamente.

Tras un importante retraso debido a la situación creada por el Covid-19, en el *Boletín Oficial del Estado* de 14 de octubre de 2020 sale, finalmente, publicado el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Se trata éste de un nuevo reglamento que no tiene previsto entrar en vigor hasta el 14 de enero de 2021, esto es, tres meses después de su publicación en el *BOE*.

El nuevo Reglamento sobre planes de igualdad, básicamente, desarrolla el art. 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia este precepto, junto con otros

mayo de 2004, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2005, p. 745.

aspectos para mejorar la eficacia de los planes de igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos, incluyendo otro de los aspectos más comprometidos, la legitimación para negociar los planes de igualdad, lo que resuelve cuestiones como las que se plantean cuando la empresa tiene varios centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras o cuando no existe tal representación legal, situaciones que, dada la extensión de la obligación de elaborar planes de igualdad, se verán incrementadas de manera significativa. De manera más específica, este Real Decreto fija: el procedimiento de elaboración de los planes de igualdad a través de una comisión negociadora, el contenido mínimo – que debe incluir la auditoría retributiva – y su vigencia.

Entre las novedades más destacadas se presentan las siguientes: Primero, la obligación de negociar planes de igualdad se extiende a todas las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras la elaboración y aplicación de un plan de igualdad será obligatoria, salvo que – con independencia de la plantilla – la obligación venga impuesta por convenio. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, salvo obligación impuesta por convenio. Ahora bien, para las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un único plan para todas o parte de las empresas del grupo. Sin embargo, en la caso de Empresas de Trabajo Temporal (ETT's) las medidas que recoja el plan de igualdad serán igualmente de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por ETT's durante los periodos de prestación de servicios.

Segundo, es importante que todas las empresas hagan controles de umbral, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. Y es que, una vez que se alcance el umbral (50 trabajadores) habrá obligación de negociar. Por supuesto, la cuantificación del umbral se hará con independencia del número de centros de trabajo y la forma de contratación, por lo que habrá que incluir tanto a los trabajadores a tiempo parcial, como a los trabajadores contratados a tiempo determinado.

Tercero, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad mediante la constitución de una comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio y como máximo en el plazo de un año debe estar aprobado y presentada la solicitud de registro.

Estarán legitimados para negociar los planes de igualdad (incluidos los diagnósticos previos) por parte de los trabajadores: el comité de empresa, los delegados de personal o, en su caso, las secciones sindicales que en su

conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité. En caso de carencia de la representación dicha, entonces intervendrán los interlocutores en la negociación a la que se refiere el art. 41.4, letras *a* y *b*, ET.

Cuarto, el diagnóstico obligatorio ha de partir del proceso de selección y cumplir con un contenido mínimo¹⁹.

Quinto, el plan deberá quedar obligatoriamente registrado y asimismo habrá de incluir los salarios desglosados de toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, desglosada y promediada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, e incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales²⁰.

Sexto, los planes de igualdad que estuviesen vigentes a la entrada en vigor de este Real Decreto deberán adaptarse – previo proceso negociador – en un plazo máximo de un año.

Séptimo, el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

Finalmente, se han previsto multas de hasta 187.000 euros por no cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o convenio colectivo puede dar lugar a sanciones económicas con multas entre 626 euros y 6.250 euros en caso considerarse grave o de entre 6.251 euros a 187.515 euros en caso de considerarse muy graves. Igualmente, la norma contempla la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses. El control de aplicación y sanción en caso de incumplimientos de los planes de igualdad corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Especialidades de los Planes de igualdad en el sector público

Los planes de igualdad constituyen una vía para implicar a la negociación colectiva en la consecución de la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres. Y es que, dado que la ley no impone un modelo cerrado y uniforme de plan de igualdad, sino únicamente las orientaciones

¹⁹ Véase el cap. III, *Contenido de los planes de igualdad*, que señala el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

²⁰ Y todo ello, en cumplimiento del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE, 14 octubre 2020, n. 272).

para su elaboración podrán entonces los negociadores colectivos determinar: el contenido del plan, los objetivos a alcanzar y el sistema de vigilancia y evaluación.

3.1. Marco normativo y regulador

A fin de hacer justicia al principio de igualdad de trato que tanto proclama la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como la normativa comunitaria, nace la LOI para combatir en España esa discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo y promover la igualdad.

De manera coherente con ese propósito general la LOI encomienda a la negociación colectiva la necesidad de que se adopten en las empresas (públicas y privadas) medidas de acción positiva, introduciendo así un derecho temporal desigual a favor del sexo femenino, tendentes a corregir todas aquellas situaciones de desigualdad fáctica, no corregibles con la sola formulación del principio a la igualdad jurídica o formal²¹. Y es ahí, en donde la negociación colectiva y los Planes de Igualdad cumplen un papel relevante para la mejora empresarial de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

El deber de negociar Planes de Igualdad se inscribe en una línea que nace, mucho antes de la entrada en vigor de la LOI, con la propia Constitución Española (CE). Por lo que aquí interesa, la obligación de garantizar la igualdad de trato que promueve el art. 14 CE conecta, íntimamente, con el deber que se le encomienda a los Poderes Públicos de remover los obstáculos que dificulten el acceso al empleo, condiciones de trabajo y la necesidad de promover acciones positivas (arts. 9.2 CE²² y 9.1 LOI). Por su parte y para el empleo público, el art. 103.3 CE establece que el acceso al sector se realizará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El art. 46 LOI, en su apartado 1 define lo que se entiende por Plan de

²¹ F. CAVAS MARTÍNEZ, C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, *op. cit.*, p. 345.

²² Según el Tribunal Constitucional cabe diferenciar dos mandatos intrínsecos en el art. 14 CE: el primero, referido a la igualdad formal y el segundo relativo a la prohibición de discriminación. Es, precisamente, en base a este segundo aspecto en donde, a su vez, encuentra el art. 14 CE conexión el art. 9.2 CE referente a la igualdad material. La igualdad material debe predominar sobre la igualdad formal, por lo que la paridad de trato exige que la igualdad formal acepte excepciones cuando la finalidad de ese trato “no paritario” es alcanzar la igualdad material entre aquellos que no están equiparados (STC 128/1987, de 16 de julio).

Igualdad, a saber: «Los planes de igualdad de las empresas son un 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 a 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». Se trata, por tanto, de un conjunto de medidas de alcance y contenido mayor que el que podría alcanzarse con la mera negociación aislada. De ahí que los Planes supongan un plus o una exigencia suplementaria que añaden, de forma selectiva, un contenido más específico que aquél que figura en los convenios colectivos²³. El Plan de Igualdad deberá adoptar la forma colectiva, de manera que habrá de ser negociado con los representantes de los trabajadores en los términos previstos por la legislación vigente (apartado 2 de la Disposición Adicional 7ª de la LEBEP) o, en cualquier caso, ser materia objeto de consulta con aquellos que mejor conocen la realidad de una empresa (trabajadores, empresarios o sus representantes)²⁴.

En este sentido, la LOI encomienda al Plan de Igualdad la naturaleza propia de un instrumento jurídico colectivo (convenio o pacto de empresa), según la legislación vigente. Por lo que las partes quedarán vinculadas al mismo durante el plazo fijado, siendo sus efectos idénticos a los recogidos para el convenio colectivo (art. 38.2 EBEP). De ahí que, no quepa la posibilidad de actuación unilateral por parte de la Administración, reglamentación y actuación en contra de lo pactado.

3.2. Negociación de los Planes de igualdad en el sector público

Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que deberá desarrollar lo previsto en el convenio colectivo o condiciones de trabajo del personal dependiente de la misma (apartado 2 de la Disposición Adicional 7ª del EBEP). En efecto, teniendo en cuenta que el sector público coexisten distintos colectivos (personal laboral, funcionario y administrativo) es lógico que, a efectos de evitar desigualdades, se aplique para todo el personal el mismo Plan con independencia de las especificidades de cada grupo.

²³ R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, en *Relaciones Laborales*, 2007, n. 1.

²⁴ G. FABREGAT MONFORT, *op. cit.*, p. 123.

En un principio, la LEBEP permite una negociación separada en el convenio entre laborales y los acuerdos del personal funcionario. Lo que, sin dudas, puede llegar a dar lugar a una regulación dual distinta, por no decir esquizofrénica para sendos colectivos. Sin embargo, al definir la LOI al Plan de Igualdad como un «conjunto ordenado de medidas» (art. 46) deja claro cómo en dicho instrumento se exige, en sí mismo, una integración, es decir, una unidad con coherencia interna. Por lo que, la adopción de una serie de medidas de forma aislada y sin sistemática de conjunto o unidad no podrían ser consideradas como un Plan de Igualdad. Debiendo éste ser aplicable a todo el personal que preste sus servicios en régimen de ajenidad para una Administración Pública y sin consideración de su vínculo jurídico (laboral, administrativo o funcional) ²⁵. Asimismo, en aquellos casos en los que hubiera personal que no se rige por convenio, el Plan de Igualdad se aplicará de igual modo que al personal que se encuentra comprendido en convenio colectivo.

Dado que no es posible negociar por separado para estos dos colectivos, el proceso negociador se desarrollará pues a través de las Mesas específicas que al efecto se prevean por la normativa específica para esta materia, esto es, para el personal laboral regirá la Comisión Negociadora (art. 88 ET) y para el funcional la Mesa de negociación (art. 34 EBEP) ²⁶. Si así decide, quedarán entonces constituidas las partes negociadoras, debiendo ambas mesas llegar a un acuerdo en cuanto a la materia objeto de pacto. Sin

²⁵ G. FABREGAT MONFORT, *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, 2007, pp. 13-16.

²⁶ Téngase en cuenta, en este sentido, lo previsto por el art. 37.1 EBEP en donde la ley realiza una verdadera reserva a favor de la negociación colectiva. Ahí se establece una serie de materias – a saber: a) la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas; b) la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios; c) las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos; d) las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño; e) los planes de Previsión Social Complementaria; f) los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna; g) los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas; h) las propuestas sobre derechos sindicales y de participación; i) los criterios generales de acción social; j) las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales; k) las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley; l) los criterios generales sobre ofertas de empleo público – que no podrán ser objeto de negociación en todas las Mesas, sino únicamente en las Mesas específicas previstas para el personal funcionario. Ver J. RIVERO LAMAS, A.L. DE VAL ARNAL, *Art. 37. Materias objeto de negociación*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, S. OLARTE ENCABO, P. RIVAS VALLEJO (dirs.), *op. cit.*, pp. 371-375.

embargo, en este punto, lo que ocurre en la práctica es que el Plan será negociado de manera conjunta por medio de las Mesas Generales de Negociación, quedando afectado tanto el personal laboral, como el funcionario, por el contenido al que llegue dicho organismo (art. 36 EBEP)²⁷.

Idéntico contenido se ha previsto por la LOI en su Título V, *El principio de igualdad en el empleo público*, el cual no sólo se refiere en general a la Administración Pública, sino también en particular a la Administración General del Estado.

Al hilo de todas estas cuestiones, el art. 34.4 LEBEP ha previsto la posibilidad de que se negocien Planes de Igualdad pero a través de Mesas Sectoriales previstas para ámbitos inferiores o específicos de una Administración Pública. Por lo que el contenido del Plan, para ese concreto ámbito sectorial, habrá de articularse en torno a lo pactado en el instrumento que se negocie en la Mesa General. Aunque nada impide que, aunque el Plan se negocie en una Mesa general conjunta, la misma realice remisiones en determinadas materias o desarrolle lo previsto en las negociaciones diferenciadas entre personal laboral y funcionario.

Al igual que ocurre con el sector privado, la obligación de negociar no exige necesariamente la consecución de un acuerdo. En todo caso, si fracasa la negociación la Administración Pública seguirá estando obligada a aplicar un Plan de Igualdad, por lo que «una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer – unilateralmente – las condiciones de trabajo» (art. 38.7 LEBEP).

4. Conclusiones

A pesar de la importancia que desempeñan los planes de igualdad para la consecución de una efectiva igualdad entre mujeres y hombres, la realidad demuestra como todavía éstos se encuentran muy lejos de alcanzar ese objetivo. En efecto, así lo reflejan el propio RD-L 6/2029 y también el RD 901/2020, en donde se reconoce el fracaso en la aplicación efectiva de los planes de igualdad quizás por una falta de concienciación social, pero también de medidas imperativas. Ciertamente, aunque sendas normativas

²⁷ A este respecto, cabe preguntarse si es posible que intervengan en la negociación la representación legal o unitaria de los trabajador. Es evidente que en el ámbito público únicamente podrán negociar los sindicatos, ahora bien, cuando se traten de mesas específicas para el ámbito laboral entonces sí será posible que a dicha negociación se sumen los delegados de personal y comités de empresa.

pretenden intensificar las medidas de igualdad en las empresas a través de nuevas obligaciones y controles, por otro lado olvidan una serie de problemas reales que ocurren en la praxis ordinaria como son, por ejemplo, el escaso número de inspectores de trabajo que hay en España y la sobrecarga de trabajo que ya soportan con motivo de la situación creada por el Covid-19. Quizás la medida más tangible y efectiva desde un punto de vista práctico sea, hoy por hoy, la relativa a la obligación de negociar un plan de igualdad a partir de 50 a más trabajadores y de registrarlo. Con ello, claramente, se pretende evitar que las empresas eludan ese deber de negociar planes de igualdad (tal y como ocurría antes de la reforma de 2019) mediante la imposición de un control administrativo que garantice su cumplimiento.

La existencia de discriminaciones por razón de género en el ámbito público y privado trae su causa en la confabulación de numerosas circunstancias, entra las que se encuentran:

- 1) la escasa participación femenina en las mesas de negociación;
- 2) la deficiente preparación de los negociadores colectivos;
- 3) la relegación de la igualdad frente a los temas retributivos, clasificación profesional, acceso al empleo;
- 4) la repetición de las normas precedentes, por lo que no se innova en materia de igualdad de género, pues en la mayoría de los planes de igualdad se reproducen los mismos esquemas que ya aparecen enunciados en el tenor literal de la ley.

Por todo ello, entiendo que de nada sirve publicar nuevas normas legislativas si las empresas no asumen como propias esas exigencias de garantía en pro a una igualdad real y de oportunidades entre su plantilla y la sociedad. Se trata, en definitiva, de un avance que no sólo beneficiaría a las empresas (en término de clima laboral, reputación, atracción y adquisición del talento), sino que además se proyectaría en las estructuras sociales y en la economía de todo el país.

5. Bibliografía

AGRA VIFORCOS B., *Igualdad y discriminación por razón de género en el seno de las organizaciones sindicales*, en AA.VV., *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lleida, 28 y 29 de mayo de 2004*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2005

ALMENDROS GONZÁLEZ M.Á., MONEREO PÉREZ J.L. (coords.), *Tiempo de trabajo y conciliación laboral: permisos, licencias, reducciones y redistribuciones de jornada para conciliar trabajo y familia*”, en C.A. MELLADO, M.Á. ALMENDROS GONZÁLEZ, G.

FABREGAT MONFORT, R. GÓMEZ GORDILLO, D. LANTARÓN BARQUÍN, A. MERINO SEGOVIA, J.L. MONEREO PÉREZ, A.B. MUÑOZ RUÍZ, W. SANGUINETI RAYMOND (coords.), *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, Lefebvre, 2020

CABEZA PEREIRO J., *Los planes de igualdad: balance y cambios normativos*, en [Revista Derecho Social y Empresa, 2020, n. 12](#), pp. 18-36

CAVAS MARTÍNEZ F., SÁNCHEZ TRIGUEROS C., [La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad](#), en [Anales de Derecho, 2007, vol. 25](#), pp. 343-370

DUGUIT L., *Las transformaciones del derecho público y privado*, Comares, 2007

ESCUDERO RODRÍGUEZ R., *Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, en *Relaciones Laborales*, 2007, n. 1, pp. 1011-1043

FABREGAT MONFORT G., *Introducción al derecho laboral en el empleo público*, Bomarzo, 2014

FABREGAT MONFORT G., *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, 2007

GALLART FOLCH A., *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, Comares, 2000

LÓPEZ INSUA B.M., *La exigencia o baremación de planes de igualdad entre hombres y mujeres por el operador económico*, en M.M. PARDO LÓPEZ (dir.), *Inclusión de cláusulas sociales y mediambientales en los pliegos de contratos públicos*, Aranzadi, 2020

LÓPEZ INSUA B.M., *El principio de igualdad de género en el derecho social del trabajo*, Laborum, 2017

LOUSADA AROCHE J.F., *El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres*, en J.F. LOUSADA AROCHE (coord.), [El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva](#), Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008

MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M., *El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos*, en S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, M.R. MARTÍNEZ BARROSO (dirs.), *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Thomson Reuters-Aranzadi, 2016

MONEREO PÉREZ J.L., MOLINA NAVARRETE C., *Gobernanza y políticas de buena administración: el Estatuto Básico del Empleado Público*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, S. OLARTE ENCABO, P. RIVAS VALLEJO (dirs.), *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 27/2007, de 12 de abril de 2008*, Comares, 2008

OLARTE ENCABO S., *Los planes y medidas de igualdad en la negociación colectiva tras la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, en O. MOLINA HERMOSILLA (ed.), *Gestión práctica de Planes de Igualdad*, Bomarzo, 2010

PÉREZ DEL RÍO M.T., *Discriminación por razón de género y negociación colectiva*, en J. SÁNCHEZ PÉREZ (coord.), *Aproximación interdisciplinar al conflicto y a la negociación*, Universidad de Cádiz, 2005

RIVERO LAMAS J., DE VAL ARNAL A.L., *Art. 37. Materias objeto de negociación*, en J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, S. OLARTE ENCABO, P. RIVAS VALLEJO (dirs.), *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 27/2007, de 12 de abril de 2008*, Comares, 2008

SALDAÑA VALDERAS E., [Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público](#), en [Temas Laborales](#), 2013, n. 119, pp. 91-118

SERRANO GARCÍA J.M., *La regulación convencional del contenido de los planes de igualdad*, en *Relaciones Laborales*, 2008, n. 1, pp. 1095-1119

SIERRA HERNÁIZ E., *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social, 2013

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo