



**LOS PLANES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRE
EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.**

Xavier Boltaina Bosch
Profesor de Derecho Administrativo de la Universidad de Barcelona
Director de Recursos Humanos del Organismo de Gestión Tributaria de la
Diputación de Barcelona.

I.- Introducción.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos convenios y tratados internacionales y también es un principio fundamental de la Unión Europea, de tal manera, en este último caso, que desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre los dos sexos y la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros. Este planteamiento aparece recogido en la Exposición de Motivos de una importante ley, aprobada por el Parlamento español en el 2007, denominada “*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*” (en lo sucesivo LOI) y que ha pasado a ser una de las más significativas que se han promulgado en la legislatura del 2004-2008. Y no puede ser para menos: partiendo de la consideración de que las mujeres representan el 51 por ciento del capital intelectual de la sociedad, según la EPA del tercer trimestre de 2007, la tasa de actividad masculina es prácticamente del 70 por ciento, en tanto que la femenina no alcanza el 49 por 100. El índice de desempleo masculino es del 6,1 por ciento, en tanto que el femenino linda el 10,5 por ciento¹. La realidad, pues, tras treinta años de democracia consolidada, con una Constitución y unas leyes que sin duda han transformado la sociedad española haciéndola avanzar hacia mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres, es sin duda todavía de un tono ambivalente y, en no pocas ocasiones, ocre, por estar lejos de los parámetros de una efectiva igualdad en todos los ámbitos, y en el que aquí analizaremos –el laboral- que ya debería haberse alcanzado.

En el ámbito de las relaciones laborales, la Ley presta una especial atención a las diversas actuaciones que se pueden llevar a cabo. Entre ellas destaca, no sólo el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en las relaciones laborales, sino también la obligación de negociar “*planes de igualdad*” en las empresas de más de 250 empleados y el fomento de su aplicación voluntaria en las empresas de menor tamaño a este señalado. Los Planes de Igualdad han sido calificados como una de las medidas más innovadoras de la LOI y a ellos dedicaremos el presente comentario.

II.- Principios fundamentales que orientan el contenido de los Planes de Igualdad.

En primer término, la LOI obliga a aprobar políticas de empleo que se orienten a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y se avance en la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Esta definición general hace imprescindible su concreción a nivel de empresa; por ello, la Ley también fija un conjunto de obligaciones específicas cuales son las de respetar la igualdad en el trabajo y de las oportunidades en el ámbito laboral. Pero ello carece de contenido sino se concreta a través de actuaciones precisas; en consecuencia, la LOI obliga a las empresas a “*adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres*”.

¹ Vid., al respecto, “*Equilibrio de Género*”, por María Luisa García. El País, Negocios, 17 de febrero de 2008.

Esta obligación, sin embargo, no es unilateral, porque la propia Ley insta a menudo a su interrelación con la negociación colectiva. Por tanto, no se trata sólo de que las empresas adopten tales medidas, sino que previamente deberán haber sido negociadas con la representación de los trabajadores. Podemos afirmar así, en primer término, que las medidas no se quedan en meras actuaciones o decisiones unilaterales, o formando parte de una determinada política de responsabilidad social corporativa, sino que van más allá, al pasar por el tamiz de la negociación colectiva, reconocida constitucionalmente en nuestro país en cuanto a su eficacia en el ámbito de las relaciones laborales.

En segundo lugar, y aquí reside la importancia de la LOI, se institucionaliza una figura jurídica específica denominada "*planes de igualdad*", en unos supuestos con carácter obligatorio y otros de forma voluntaria, pero que conforman el eje central de la implementación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas.

III.- Los Planes de Igualdad en las empresas españolas.

Los Planes de Igualdad son un instrumento con una finalidad muy clara, por lo que su concepto también debe ser el primer eslabón para su concreción práctica.

En primer término, la empresa debe llevar a cabo un diagnóstico de su situación en relación a la igualdad de trato y de oportunidades y las situaciones de discriminación por razón de sexo en su organización. A partir de allí, constatado tal diagnóstico, el plan de igualdad se configura como el conjunto ordenado de medidas orientadas a conseguir esa igualdad de trato y de oportunidades y para eliminar las referidas discriminaciones.

En este sentido, podemos defender que las auditorías de igualdad son elementos esenciales previos al Plan de Igualdad. Con ellas se detectan las áreas críticas en la empresa y se determina un plan de acción para lograr la igualdad, centrándose en las áreas susceptibles de actuación preferente y las propuestas de actuación. Sin un diagnóstico previo acertado, el Plan de Igualdad será fallido o quedará disminuido en sus objetivos; no sólo debe éste implementarse porque la LOI lo imponga sino que requiere una reflexión corporativa, que tenga en cuenta los costos económicos, legales y de reputación que repercutirán en la empresa si ésta no lleva a cabo una política de igualdad efectiva, madura y real.

Como tales Planes de igualdad, deberán aprobarse fijando objetivos, estrategias y prácticas. Tres conceptos importantes, que deben estar cohesionados entre sí. Pero además, el Plan debe incorporar un sistema –que la Ley exige sea "*eficaz*"– para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de esos objetivos. Por tanto, el objetivo es el resultado final que se desea lograr, pero debe implementarse con una estrategia y una práctica concreta, y con un control sobre uno y otra.

IV.- El contenido de los Planes de Igualdad.

Ya hemos señalado anteriormente cual es la finalidad del Plan y por consiguiente, se deduce en gran medida el hipotético contenido. Sin embargo, la normativa orienta al empresario –y a los representantes de los trabajadores– sobre las líneas de actuación

posibles. Se trata, sin embargo, de un catálogo abierto, y que podemos estructurar en dos ámbitos.

En primer lugar, unas medidas que incidan sobre materias que afecten a la totalidad de la empresa. Se trataría del contenido general del Plan de Igualdad. Por otro lado, la posibilidad de que se concreten medidas orientadas especialmente a “*determinados centros de trabajo*”. La ley no se refiere a colectivos de empleados, o áreas de producción o términos similares, sino que lo focaliza en los “*centros de trabajo*” y quizá hubiera sido necesario emplear unos términos más generales y amplios, pues esta contraposición entre empresa y centro de trabajo se diluye hoy día con las nuevas formas de producción (pensemos, por ejemplo, en el teletrabajo).

En segundo lugar, el referido catálogo abierto orienta las posibles líneas de acotación. Se considera aconsejable que los Planes de Igualdad traten sobre políticas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación en el trabajo, retribuciones, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la ordenación del tiempo para fomentar precisamente aquella mencionada conciliación.

Como tal listado abierto puede ampliarse o, en determinadas empresas o centros de trabajo, circunscribirse a aquellos aspectos concretos en donde se haya determinado –previo diagnóstico obligatorio–, que es preciso la actuación de la organización.

Merece esta enumeración algunas reflexiones sin voluntad de exhaustividad.

1.- es evidente que las medidas a adoptar por el Plan requerirán el previo diagnóstico en la empresa. Sin éste, no tiene sentido su aprobación, pues se hace necesario saber el alcance de la situación de igualdad y discriminación que pueda acontecer en esa entidad.

2.- La relación prevista en el art.46.2 de la LOI es de *numerus apertus*. Podrán ser estas medidas, “*entre otras*”. Esas u otras más, aunque no necesariamente todas y cada una de las mencionadas, porque la Ley señala con claridad que los Planes “*podrán contemplar, entre otras, las materias de...*”. De ahí que podamos afirmar que esa relación es orientativa, pero no restringida ni cerrada.

3.- En cuanto a las materias que prevé el art.46.2 de la LOI, merecerían éstas un estudio exhaustivo que va más allá de lo que en este comentario puede ofrecerse. Sin embargo, creemos que conviene efectuar algunas consideraciones, de forma breve, en cuanto a cuatro materias que consideramos fundamentales, esto es, la selección, la clasificación, la promoción profesional y la retribución:

- las materias relativas al acceso al empleo son, quizá, las más significativas y por ello no son pocas las voces que indican que, posiblemente, sea la única materia realmente obligatoria en cualquier Plan de Igualdad. Precisamente porque la mayor de las discriminaciones sucede al acceder al empleo en una empresa, y es cuando la mujer no se la contrata por muy diversas razones –maternidad, edad, etc.–, el Plan de Igualdad se constituye en un elemento clave de funcionamiento de toda la LOI. No obstante, si el

diagnóstico previo acredita que la discriminación en el acceso es inexistente, sería la única excepción a esta regla de obligatoriedad que creemos acontece². Por ello, según nuestro parecer, las medidas que sobre empleo puede incorporar el Plan de Igualdad pivotarán sobre las ofertas de empleo –coartando la discriminación por razón de sexo-, los procesos de selección –acentuando las medidas orientadas a la objetividad e imparcialidad en la determinación del candidato- y la contratación misma del empleado –fundamentalmente, al establecer las condiciones de trabajo de la nueva empleada-.

- también las medidas orientadas a la clasificación profesional son de vital importancia, pues a nadie se le escapa que la igualdad formal puede ser una falacia, que esconde una desigualdad real, al situar a las mujeres en categorías y niveles retributivos inferiores a los que acceden los hombres en una misma empresa.

De ahí que un Plan de Igualdad tiene que orientarse a evitar categorías o grupos profesionales feminizados o masculinizados, en la medida de lo posible salvo que haya alguna razón objetiva justificativa³ y también que el acto de clasificación –es decir, la categoría o grupo profesional que se asigna a la nueva empleada- no suceda bajo criterios discriminatorios sutiles, que supongan en la práctica que clasificados de tal o cual forma, los hombres adquieren mejores condiciones laborales que las mujeres

- en cuanto a la promoción profesional, a nadie se le escapa que aún cuando pueda haber una real igualdad en el acceso al empleo entre mujeres y hombres, mucho más difícil es que tal igualdad acontezca en la promoción y, en especial, a los puestos directivos, como lo acreditan los datos más recientes de que disponemos⁴. Por ello, el Plan de igualdad debería incidir con claridad en las reglas que regulan los ascensos y, por supuesto, colateralmente, en los criterios sobre formación de los empleados, pues a menudo la promoción profesional depende de esa previa formación-.

Los Planes de igualdad, en este sentido, deberían fijar objetivizar los ascensos, quizá en la línea prevista en las normas reguladoras del empleo público, donde la promoción se concreta en reglas jurídicas que impiden la discriminación, excepción hecha, quizá, de los puestos de libre designación y de dirección.

- no se nos escapa que todos los anteriores elementos (selección, clasificación, promoción) se interrelacionan con otro aspecto también previsto en el art.46.2 de la LOI, cual es la

² Es el caso, a nuestro juicio, de la Administración Pública, en donde las reglas reguladoras del acceso al empleo público impiden o disminuyen en gran medida la discriminación en la incorporación a la función pública por razón de sexo. Téngase en cuenta, en este sentido, que durante el periodo 1987-2004, 9 de cada 10 empleados que se han incorporado al empleo público en España han sido mujeres.

³ Esta justificación puede darse por razones variadas, tanto por la formación exigida –en donde previamente los estudiantes se han feminizado o masculinizado voluntariamente- como por el tipo de funciones o tareas que se realizan. Así, creemos que poco o nada puede hacerse respecto a que en el sector de la enfermería en los hospitales o los puestos de maestros en la enseñanza son ocupados por una mayoría casi aplastante por mujeres, o que trabajos que requieren una gran resistencia física –estibadores, trabajo en el mar- sean cubiertos por hombres.

⁴ Según la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2007, el 74 por ciento de los directivos que forman los consejos de administración son hombres, en tanto que en los comités de dirección, sólo el 15 por ciento de sus integrantes son mujeres.

retribución. Ésta merece por si misma también un trato específico en los Planes de igualdad, si bien entendemos que en muchas ocasiones se deriva de los aspectos anteriormente analizados.

En el caso de la retribución, los Planes de igualdad deberían incidir en que a trabajo de igual valor debe corresponder retribución igual, lo que supone homologar las categorías y grupos profesionales que desarrollan tales funciones de idéntico valor; igualmente, los Planes deben reflexionar y concretar medidas sobre la estructura retributiva, en especial la referida al puesto de trabajo y a los complementos retributivos a percibir por las condiciones a desarrollar. Esencialmente, las medidas deberán recaer en la objetivización de los complementos que se abonan en cuanto al puesto de trabajo o a la cantidad o calidad del trabajo.

V.- Obligatoriedad y voluntariedad de los Planes de Igualdad.

La existencia de un tejido productivo en España en donde la pequeña y mediana empresa, pero también la microempresa, es absolutamente mayoritaria, ha sido tomado en cuenta por parte de la LOI, criterio que por el contrario no se ha valorado suficientemente cuando el “*empresario*” es la Administración.

Así, la Ley obliga a aprobar Planes de Igualdad en dos supuestos. En el primer caso *ex lege*, y en el segundo, previo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Así, el Plan de Igualdad se constituye como obligatorio en las empresas de más de 250 trabajadores⁵, con independencia de si son fijos o temporales, o a tiempo completo o parcial, o incluso de las variaciones circunstanciales de empleo a lo largo del año⁶. Ello no exime de su necesariamente previa negociación con los representantes del personal, pero la obligatoriedad existe porque así lo determina la LOI. Puede objetarse el carácter de esa negociación colectiva imprescindible porque un fracaso de la misma puede conllevar una dificultosa implementación de un Plan de Igualdad no acordado por ambas partes.

También es obligatoria la aprobación de un Plan de Igualdad en cualquier otra empresa en donde así lo haya instituido el convenio colectivo. En este caso, pues, la negociación previa supone incorporar en la norma colectiva esa obligación de alcanzar un Plan de Igualdad; el segundo paso será negociar la elaboración y aplicación del Plan. Se trata pues, de Planes de Igualdad en donde la negociación acontece en dos fases, a diferencia de las empresas de

⁵ Desde la perspectiva de la realidad económica española, esta cifra de 250 trabajadores establecería la diferencia entre la gran y la mediana empresa. La vinculación a la gran empresa no es inusual en el derecho laboral español. Sin embargo, en el derecho comparado, España ha situado el listón en una cifra de empleados muy elevada, que contrasta con los 10 trabajadores de la ley sueca o de los 30 de la normativa finlandesa. No obstante, los estudios que se pueden consultar también constatan que los Planes de igualdad están poco extendidos en el sector privado europeo (*vid.*, al respecto, “*Plans pour l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*”, estudio realizado por la *European Industrial Relations Observatory On-line*). Esta información puede consultarse en <http://www.eiro.eurofound.ie>.

⁶ Creemos que en este supuesto, debe prevalecer el factor de que, aunque ascienda o descienda la plantilla en torno a los 250 trabajadores, si esta cifra se alcanza en algún momento a lo largo del ejercicio económico, el Plan de igualdad debe aprobarse obligatoriamente.

más de 250 trabajadores, en que sólo se concreta en la concreción del Plan referido. Dado este escalonado proceso, parece lógico entender que la previsión obligatoria del Plan debe entenderse hecha a un convenio colectivo sectorial o supraempresarial, que marca el camino a seguir en los convenios colectivos de empresa.

En los restantes supuestos, los Planes de Igualdad son voluntarios, si bien la Ley es tendente a que también se aprueben e implementen, aunque en este caso la norma parece obviar la negociación y se refiere exclusivamente a una “*previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras*”. Creemos que la solución más adecuada sería la existencia de negociación, pero en su ausencia o fracaso, la LOI permite la adopción unilateral del Plan. Además, cuando ello ocurra, siempre en pequeñas y medianas empresas, el art.49 de la LOI regula la posibilidad de que el Gobierno otorgue apoyo técnico para llevar a cabo estos Planes⁷.

Más complejo es determinar el alcance de los Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas, que están obligadas igualmente por la LOI; en este sentido, las entidades públicas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades y también adoptar medidas para evitar la discriminación. Sin embargo, en una norma diferente a la LOI, el Parlamento ha querido también obligar a esa aprobación. En concreto, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) señala que las Administraciones “*deberán elaborar y aplicar*” un plan de igualdad, que también requerirá una negociación colectiva previa tanto en el ámbito laboral como en el funcionarial. No queda claro si estos Planes de Igualdad son exigibles a las entidades públicas de plantilla inferior a 250 empleados –de la dicción literal de la disposición adicional octava del EBEP podría deducirse la obligatoriedad para todas, lo cual es ciertamente absurdo, sobre todo en pequeños y medianos municipios-; por otro lado, los Planes de Igualdad se hacen pender de la negociación colectiva, y esa no siempre existe en muchas Administraciones, sobre todo en las de pequeños y medianos municipios o entidades locales. En todo caso, de instrumentalizarse, parece ser una de las materias propias a tratar en la denominada Mesa de Negociación de materias comunes que el EBEP institucionaliza en el art.36.3, por cuanto los planes de igualdad no deben distinguir entre personal laboral y funcionario sino que se trata de medidas que, sin duda, afectan a “*condiciones de trabajo comunes*” de unos y otros.

La Ley también ha previsto un *tertium genus* obligatorio de los Planes de igualdad para empresas fuera de todo el conjunto de las que hemos mencionado. En unos términos no exentos de confusión, parece que será obligatorio elaborar y aplicar un plan de igualdad –también previa negociación o consulta- cuando así lo determine la autoridad laboral, en el supuesto de un “*procedimiento sancionador*” que implique sanciones accesorias. La Ley no aclara qué tipo de procedimiento es éste, ni sobre que sanciones se refiere, pero creemos se trata de infracciones muy graves en materia de discriminación, que puede implicar como sanciones accesorias la pérdida de ayudas, bonificaciones y beneficios en los programas de empleo; en este caso se permite que la autoridad laboral sustituya tales sanciones por conminar a la empresa a que elabore un Plan de igualdad. Podríamos afirmar que la

⁷ Según el art.49 de la LOI, “*para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario*”.

finalidad sancionadora de la Ley se transforma en una voluntad orientadora de fomentar la igualdad, como contrapartida a no imponer sanción alguna.

VI.- La negociación y la consulta con los representantes de los trabajadores de los Planes de Igualdad.

Hemos podido destacar en las líneas anteriores el carácter claramente negociado de los Planes de Igualdad. No se trata de medidas unilaterales, sino que la LOI reiteradamente se refiere a esa necesidad de negociación con los representantes de los trabajadores y únicamente de forma tangencial en ocasiones a la simple consulta. Debemos destacar aquí que la negociación implica la materialización de un acuerdo (y si ello no acontece, no hay un producto final de la negociación), en tanto que la consulta supone una interlocución o intercambio, pero no requiere un acuerdo final.

Así, los Planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores deben ser previamente objeto de negociación⁸; igualmente, en aquellos casos en que los Planes no son obligatorios *ex lege* pero si por haberlo acordado en convenio colectivo: también aquí se requiere la negociación, si bien habrá que estar a aquello que fije el convenio, por lo que podría darse el supuesto de que esta norma colectiva no instituye tal obligación de segunda negociación y quedara solo en un trámite de consultas.

También la negociación –o la consulta- se requiere cuando el Plan de igualdad viene impuesto por la Administración laboral en un proceso sancionador. No se aclara, en este caso (art.45.4 de la LOI) en que caso se requerirá consulta y cuál negociación. Finalmente, la norma se refiere a la necesaria consulta en los Planes de Igualdad voluntarios (por lo general, en empresas de hasta 250 trabajadores), lo que no impide sin embargo que pueda haber también una real negociación de los mismos.

En cualquier caso, sin embargo, los representantes del personal tienen derecho a acceder a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos (art.47), medida que también se amplía a los trabajadores afectados. Entendemos que esta última posibilidad sucederá cuando no haya representación de trabajadores en la empresa, y por tanto, será una posibilidad subsidiaria. Todo ello, sin embargo, no obvia que las comisiones paritarias de seguimiento de los convenios colectivos también podrán efectuar un seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre los planes de igualdad. Con estas tres medidas, pues, se entrelaza de forma clara y decidida el Plan de Igualdad con la voluntad de que sea transparente su desarrollo y ejecución. De ahí que la Ley se refiera a la “*transparencia en la implantación del plan de igualdad*”.

VII.- La puesta en marcha de los Planes de Igualdad.

Dadas las inercias que a menudo acontecen en la negociación colectiva, la LOI ha debido fijar un marco temporal de adopción de los Planes de igualdad. En este sentido, se señala

⁸ Al respecto, *vid.*, la disposición adicional 11ª, apartado 18, que añade un nuevo párrafo al art.85.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre la negociación colectiva empresarial y supraempresarial de los Planes de Igualdad.

que, en aquellos casos en que sea preciso su negociación –es decir, básicamente en las empresas de más de 250 trabajadores-, tal obligación “*será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor...*”⁹ de la LOI.

Sin embargo, la respuesta merece un análisis algo más detallado. A nuestro juicio hay que distinguir entre diversos supuestos.

Si el Plan de Igualdad debe aprobarse en empresas de más de 250 trabajadores, cualquiera que sea el nivel en el que se cumpla la obligación (convenio empresarial o supraempresarial), ésta acontecerá cuando se negocie tras la primera denuncia del mismo, tras la entrada en vigor de la LOI.

Si la obligación viene marcada por un convenio colectivo, será este el que fije el momento temporal de negociación del Plan, que podrá ser en el primer convenio que se negocie tras la entrada en vigor de la LOI o en cualquier otro convenio colectivo posterior, sin que además sea obligatorio que las medidas de igualdad se encaucen a través de un Plan, sino que será posible a través de otros instrumentos.

Si la decisión de implantar un Plan es simplemente voluntaria, la empresa podrá acordarlo cuando lo crea oportuno, sin que haya un momento temporal específico para llevarlo a cabo, y por tanto podrá darse durante el convenio vigente, en el nuevo convenio a negociar o en cualquier momento en que lo decidan los responsables de la negociación.

Finalmente, si el Plan se adopta en sustitución de una sanción accesoria, aquél debe elaborarse y aprobarse en el marco temporal que fije la autoridad laboral.

VIII.- ¿Planes de igualdad para hombres?

Aunque pueda sorprender, la realidad profesional en España nos permite afirmar con claridad que hay sectores en donde la desigualdad es claramente en detrimento de la población masculina. Se trata de actividades en donde la feminización ha alcanzado un porcentaje muy elevado: sectores como el de enfermería o de enseñanza no universitaria acreditan lo que aquí manifestamos.

En nuestra opinión, aunque la LOI y los Planes de igualdad van orientados fundamentalmente a la igualdad de la mujer frente al hombre, nada impide considerar también que con tales Planes se pretenda beneficiar al colectivo masculino, para que accedan a puestos o categorías claramente feminizadas, evitando así la segregación horizontal y la infravaloración de empleos o funciones tradicional y mayoritariamente ocupados por mujeres¹⁰.

⁹ En este sentido se expresa la disposición transitoria 4ª de la LOI.

¹⁰ Así, el Plan de igualdad de *Aéroports de Paris* de 7 de noviembre de 2006 incorpora medidas para favorecer el acceso de trabajadores masculinos a categorías y puestos de trabajo con elevadísima presencia de mujeres.

IX.- A modo de conclusión.

La LOI ha sido una de las grandes apuestas de la legislatura que, cuando estas líneas vean la luz, ha finalizado, y que fue aprobada como Ley Orgánica en marzo de 2007. Una norma que modificó otras muchas disposiciones¹¹ y que puede calificarse de Ley transversal, en el sentido de que plantea el objetivo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en muchos y variados ámbitos de la vida económica, social, laboral, política y de todo índole en la sociedad española. Los Planes de Igualdad adquieren así una gran relevancia, como ya tuvimos ocasión de exponer al inicio de este comentario, pero es evidente que sus objetivos no se alcanzarán si las partes implicadas –empresarios y trabajadores, estos últimos a través de sus representantes- no hacen un gran esfuerzo de concienciación y de incorporación a la cultura de cada empresa de los valores que la LOI impuso en el panorama de las relaciones laborales en España.

La LOI se hace eco, por tanto, no sólo de los principios orientadores de nuestra Constitución –que celebrará en diciembre de 2008 su treinta aniversario- sino también de un principio jurídico universal reconocido por un sinnúmero de convenciones y tratados –de los que España es parte- y del derecho europeo. Queremos resaltar que la igualdad entre hombre y mujer forma parte del acervo comunitario de Europa, calificado como de “*gran amplitud e importante calado*”¹². Sin embargo, los treinta años de sano funcionamiento de la Constitución democrática española no ha cerrado el paso a muchas –a veces sutiles- medidas de discriminación entre hombres y mujeres; la propia Exposición de Motivos de la LOI se refiere, entre otras, a la violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de tal manera que, en palabras del propio legislador, “*la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros, en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos*”.

Entre estos instrumentos, en el ámbito laboral y en el del pleno reconocimiento de la igualdad de la mujer en el seno de las empresas, sin duda destacarán en los próximos años los Planes de Igualdad, a los cuales hemos dirigido el presente comentario que se publica en la revista digital del CIES. En resumen, los Planes de igualdad deben orientarse fundamentalmente a aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y una de las formas que ello acontezca es mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, en lo que sin duda la formación y la adaptabilidad a los requerimientos de la vida laboral tendrán un papel fundamental. Sin duda un análisis sosegado, transcurrido un tiempo prudencial, será imprescindible, para conocer el resultado de este nuevo instrumento surgido de la Ley de Igualdad de 2007, y para ello se requerirá, una vez más, la implicación de todos los agentes sociales, de los empresarios y de los propios trabajadores afectados.

¹¹ Las modificaciones que ha supuesto la LOI han sido numerosísimas: más de veinte preceptos del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito laboral, y más de treinta leyes de otros tantos ámbitos.

¹² Exposición de Motivos de la LOI, apartado I.