

El valor añadido de un plan de igualdad

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. El Plan de Igualdad: algo más que una obligación empresarial

- 1.1. La garantía constitucional de defensa del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución no ha sido suficiente para conseguir una igualdad real de oportunidades laborales en los centros de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007 se adoptó, entre otros fines, para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres también en el ámbito laboral. Aun cuando son los poderes públicos los que deben incentivar y promover la igualdad de oportunidades frente a la esfera privada de contratación de la empresa, la citada ley orgánica impuso a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad. A tal fin, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ofrece orientación y asesoramiento a todo tipo de empresas, instituciones o entidades para facilitar el ejercicio de esta obligación.

- 1.2. Todo plan de igualdad debe partir de un diagnóstico, fijar objetivos concretos de igualdad y las estrategias y prácticas que haya que adoptar para su consecución, y establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos

precisados. Como posibles —aunque no únicas— materias objeto de su contenido se encuentran el empleo, la promoción, la formación, la retribución, la ordenación del tiempo de trabajo, las medidas de conciliación o la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo, entre otras.

Estas fases tienen todas ellas idéntico interés, si bien la del diagnóstico condiciona el éxito o fracaso del citado plan. En esta etapa deberá llevarse a cabo un estudio sobre los supuestos de desigualdad o discriminación detectados en la empresa, con un análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla, así como de las valoraciones, opiniones o experiencia de las personas que la integran. Por lo demás, deberán considerarse aspectos tales como: *a)* criterios objetivos para la promoción de mujeres y hombres, teniendo en cuenta los méritos, la formación académica, el conocimiento del puesto de trabajo y la trayectoria profesional; *b)* el diseño de planes de carrera específicos basados en dichos criterios y con la finalidad de permitir el acceso a puestos de responsabilidad; *c)* itinerarios de formación que garanticen la asistencia de todos los trabajadores mediante la flexibilidad horaria; *d)* un análisis retributivo que abarque todos los componentes salariales, no sólo los fijos, sino también los variables; *e)* la conveniencia para la empresa de adoptar

mecanismos de ordenación de la jornada distintos de la habitual que repercutan directamente en la productividad de la plantilla, y, en fin y entre otras, g) la tolerancia cero con el acoso en el trabajo.

- 1.3. No se oculta que la adopción de estas medidas tiene una serie de costes. Por una parte, los costes de personal derivados de la dedicación que supone el desarrollo de las distintas fases de implantación del plan (reuniones, recopilación, análisis, comunicación, control, evaluación, seguimiento, etc.); en ocasiones, dependiendo de la estructura de la empresa y del interés de ésta, puede considerarse necesario contratar personal específico tanto para efectuar el diagnóstico y el diseño del plan como, con carácter más permanente, para dinamizarlo. Por otro lado, los costes de las medidas que haya que adoptar, pues no resulta creíble un plan de igualdad que no modifique aspectos en la promoción, en la formación, en la retribución o en la ordenación del tiempo de trabajo, lo que supone una inversión adicional (o un ahorro: obsérvese, por ejemplo, la implantación del teletrabajo como parte de la jornada, lo que derivará no sólo en la reducción de gastos en infraestructura, sino también en dietas, desplazamientos, medidas de salud laboral, etc.).

De ahí que algunas empresas tiendan a efectuar un mero cumplimiento formal de esta obligación con una operación aparente y de *marketing*. Son muchas las empresas que disponen de planes de igualdad retóricos sobre una realidad no diagnosticada, unos objetivos inalcanzables y unas acciones que nunca se ejecutarán.

2. Ventajas del cumplimiento del Plan de Igualdad y consecuencias de su incumplimiento

- 2.1. Entre otras medidas y sólo con carácter aproximativo, podrían destacarse las siguientes ventajas que aporta la implantación de un plan de igualdad en la empresa:

a) *Distintivo de excelencia con usos comerciales y publicitarios*

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad valora a las empresas que destacan en las políticas de igualdad de trato y de oportunidades con su plantilla y las reconoce mediante un distintivo que podrá ser utilizado en el tráfico de la empresa y con fines publicitarios y cuya regulación se encuentra en el Real Decreto 1615/2009. Se trata de un distintivo que constituye una marca de excelencia en materia de igualdad y que sirve de estímulo y reconocimiento para las empresas que destacan por la aplicación de políticas de igualdad tanto en las condiciones de trabajo como en los modelos organizativos o en la prestación de servicios. Bien al contrario, las que carezcan de él demostrarán frente a sus competidores dejación en una materia especialmente sensible y socialmente valorada tanto por los clientes como por los consumidores.

Con una convocatoria anual, el distintivo tiene vigencia durante tres años. A tal fin, cualquier empresa, pública o privada, podrá presentar el balance de los parámetros de igualdad implantados en su actividad productiva. Se valorarán tres grupos de aspectos: generales —relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad de la empresa—, específicos —concernientes al empleo y a las condiciones de trabajo— y, finalmente, todos aquellos que estén relacionados con el modelo organizativo y la responsabilidad social de la empresa. Elementos especialmente determinantes para conseguir esta distinción serán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados, la

adopción de medidas innovadoras de fomento de la igualdad o la publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa.

b) Mejora de la productividad y reducción del absentismo laboral

Resulta contrastado que un trato más equitativo genera una disminución del absentismo laboral al mejorar el ambiente de trabajo e incrementar la identificación con la actividad de la empresa por parte de la plantilla. Disminuye, asimismo, la rotación de los trabajadores por las mayores posibilidades de promoción y formación, por la mejora salarial producida por eliminación o disminución de las diferencias retributivas y por el incremento de medidas de conciliación entre la vida personal y la laboral. Y todo ello repercute directamente en una mejora de la productividad y de la calidad del servicio prestado como consecuencia de la satisfacción e identificación con los objetivos de la empresa. Por lo demás, una mejor gestión de la diversidad en la composición de las plantillas supone mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento. Las mujeres representan en la actualidad una concentración de conocimiento académico, lo que permite a las empresas que desarrollan políticas de igualdad, tanto en la selección como en la contratación o en la promoción, más capacidad para atraer y retener a las más cualificadas.

c) Sustitución de sanciones administrativas por la elaboración de un plan de igualdad

De conformidad con lo previsto en el artículo 45.4 de la Ley Orgánica 3/2007, las empresas podrán elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación o consulta

en su caso con los representantes legales de los trabajadores de la empresa, cuando la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan y siempre en los términos fijados en tal acuerdo.

d) Preferencia en la adjudicación de contratos públicos

En virtud de lo dispuesto en el artículo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007, los órganos de contratación pública podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por las empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices establecidas en la ley. Por su parte, el artículo 60.1c de la Ley de Contratos del Sector Público (Real Decreto Legislativo 3/2011) prohíbe contratar con «personas en quienes concurra» el hecho de haber sido sancionadas «con carácter firme por infracción grave en materia social». Y, en este sentido, el Real Decreto Legislativo 5/2000 sobre infracciones y sanciones en el orden social considera infracción grave el incumplimiento de los planes de igualdad (art. 7.13) y muy grave las conductas discriminatorias en el trabajo (art. 8.12) o la no elaboración de un plan de igualdad cuando exista obligación por parte de la empresa (art. 8.17).

e) Credibilidad de la responsabilidad social de la empresa

El artículo 73 de la Ley Orgánica 3/2007 vincula la responsabilidad social con la igualdad en la empresa. Las empresas podrán asumir, en este sentido, la realización voluntaria de acciones de responsabili-

dad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza destinadas a promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. En esta misma línea, el artículo 75 de la citada ley orgánica señala que las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años desde la entrada en vigor de aquélla (esto es, en marzo del 2015). Objetivo manifiestamente incumplido si se observa que una de las últimas reformas legales adoptadas en esta línea (Ley 31/2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora de su gobierno corporativo) consigna la necesidad de que los consejos de administración de las sociedades cotizadas velen «por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras» (art. 529 *bis*.2).

La presencia de mujeres en los consejos de administración de las principales empresas cotizadas de la Unión Europea a finales del 2014 era del 20,2 % y en España, del 16,8 %,

destacando algunas de las empresas del IBEX 35 por no tener ninguna mujer en su consejo. Las propuestas electorales se suceden también en este sentido con compromisos como el de aprobar una ley de igualdad salarial y una ley de cuotas que garantice que en cuatro años al menos el 40 % de los miembros de los consejos de administración de las grandes corporaciones serán mujeres. Pero los objetivos institucionales se retrasan y, en virtud del Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (febrero del 2015), la política de selección de consejeros deberá promover que, en el año 2020, el número de consejeras represente al menos el 30 % del total de los miembros del consejo de administración (recomendación 14). La Unión Europea propuso en el 2013 el 40 %, si bien la Comisión no admitió convertirlo en vinculante, como pretendía el Parlamento.

Algunas de estas obligaciones son difícilmente coercibles, pero otras no. Amén de la posible demanda judicial por el incumplimiento de las materias incluidas en el plan, por la constatación de dicho incumplimiento en posibles concursos públicos o por el daño en la reputación corporativa o la publicidad en la empresa, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece —además de las sanciones propias de cada materia— responsabilidades específicas en el ámbito de la igualdad, entre otras, la pérdida de ayudas, bonificaciones, subvenciones o beneficios en el empleo.