

Alcance y eficacia de los planes de igualdad¹

Begoña Marugán Pintos²

Recibido: 10-5-2021 / Aceptado: 20-10-2021

Resumen: La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres abrió un ámbito nuevo a la negociación colectiva: los planes de igualdad. Lo que en principio era una buena noticia, porque buscaba eliminar la discriminación laboral otorgando nuevas competencias sindicales, ha arrojado un balance de luces y sombras. La valoración de los planes de igualdad que aquí se realiza es fruto de la experiencia adquirida durante quince años de participación en las mesas de negociación de planes de igualdad como representante sindical. Esta evaluación se antoja oportuna ante la aprobación del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Ante un nuevo ciclo conviene hacer balance de lo acontecido para plantearse el futuro.

Palabras clave: plan de igualdad, negociación colectiva, sindicalismo, sociología, feminismos, igualdad, transformación social.

[en] Scope and effectiveness of equality plans

Abstract: Organic Law 3/2007, for the effective equality of women and men, opened a new area for collective bargaining: equality plans. The objective of the equality plans was to eliminate labor discrimination and it represented a new area of union bargaining. However, the evaluation of equality plans has positive aspects, but also negative ones. This evaluation is made from the experience of 15 years in the negotiation of equality plans. R. D. 901/2020, which regulates equality plans and their registration opens a new stage. For this reason, the evaluation is highly relevant.

Keywords: equality plan, collective bargaining, unionism, sociology, feminisms, equality, social transformation

Sumario: 1. Introducción. 2. Evolución del marco normativo. 2.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 2.2. Posteriores desarrollos: Real Decreto-ley 6/2019 y Real Decreto 901/2020. 3. Desarrollo de los planes de igualdad. 3.1. Aproximación cuantitativa. 3.2. Evaluación cualitativa. 3.3. Aspectos a destacar de este proceso. 4. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) de la situación de la negociación de los planes de igualdad. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Cómo citar: Marugán Pintos, B. (2021). Alcance y eficacia de los planes de igualdad. *Sociología del Trabajo*, 99, 313-325.

1. Introducción

Este artículo se escribe desde una epistemología feminista que tiene en autoras como Haraway (1995) y Harding (1996) a dos de sus grandes inspiradoras. En el mismo se trata de recoger la experiencia profesional de negociación sindical en las mesas de igualdad elaborando planes de igualdad. Se reivindica esta artesanía porque “la producción de conocimiento es siempre un hecho político” (Biglia, 2015) y no se entiende el conocimiento descarnado, independiente de la persona que investiga. Tal como plantea Wright Mills (1961) en *La imaginación sociológica*:

Debéis aprender a usar vuestra experiencia de la vida en vuestro trabajo intelectual, examinándola e interpretándola sin cesar. En este sentido la artesanía es vuestro propio centro y estáis personalmente complicados en todo producto intelectual sobre el cual podáis trabajar. Decir que podéis ‘tener experiencia’ significa entre otras cosas que vuestro pasado influye en vuestro presente y lo afecta. Y que él define vuestra capacidad para futuras experiencias (1961:207).

Animada a tomar la experiencia como elemento de la ciencia, en estas páginas reflexionamos sociológicamente sobre los planes de igualdad -a partir del quehacer sindical a lo largo de más de quince años participando en la el-

¹ Una primera aproximación a este tema fue presentada en el V Encuentro Intercongresual del Comité de Investigación de Sociología del Trabajo, celebrado los días 10 y 11 de diciembre de 2020.

² Universidad Carlos III. Correo electrónico: bmarugan@polsoc.uc3m.es

boración y negociación de un centenar de planes de igualdad³- convencida, por un lado, de que la sociología es una excelente herramienta política, pero también, y por otro, de que la práctica sindical revisada críticamente a través de la mirada sociológica permite el avance social.

A un mejor aprendizaje en esta experiencia han contribuido los manuales y guías realizadas por Administraciones⁴ y sindicatos⁵. En el derecho he encontrado el mayor número de estudios sobre planes de igualdad (Serrano, 2007; Molina, 2009; Fabregat, 2009; Igareda y Bodelón, 2013; Vallejo, 2013; Carrasco, 2014; Nieto, 2015; Romero, 2017; Sierra, 2017, Grau, 2020) ya que este tema ha estado prácticamente ausentes en el análisis sociológico⁶, al igual que ha sucedido con todo lo relativo a la negociación colectiva (Marugán, 2017).

En el intento de contribuir a llenar este vacío, en estas páginas se indaga en la evolución del marco legal, para poder evaluar las ventajas, retos y límites de este. Posteriormente se describirá el volumen y contenidos de los planes. El artículo finaliza con una matriz DAFO, a modo de resumen, de la situación de la negociación de los planes de igualdad antes de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro en la actualidad.

2. Evolución del marco normativo

La igualdad de hombres y mujeres es un principio esencial de la modernidad. Se ha convertido en un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. La desigualdad de género dificulta el pleno desarrollo económico y político. Se ha observado que cuanto mayor es la igualdad entre hombres y mujeres más desarrollado está un país puesto que la falta de igualdad impide contar con la mitad de las capacidades de la población, las que tienen y aportan las mujeres. La igualdad de género es el Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) destaca que “se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo en el mundo”⁷.

La igualdad no sólo es un principio de las Naciones Unidas, también lo es de la Unión Europea. La igualdad es uno de los valores sobre los que se construye la Unión como se refleja en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en el 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales y en el 8, 153 y 157 del Tratado Fundacional de la UE. En este último se otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover la igualdad en todas sus acciones.

En el Estado Español la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1.1 CE) “posee una triple función: sirve de fundamento a las normas jurídicas, es guía y orientación en la aplicación del ordenamiento jurídico, y, puede y debe ser utilizada como crítica o parámetro de valoración de lo que una norma puede o no ser, e incluso de la interpretación que sobre ella se haga” (Rubio, 2014: 44). De conformidad con esta dimensión del principio de igualdad constitucional “toda desigualdad deviene, en principio, una violación al sistema de valores que defiende el proyecto de justicia que encierra la CE” (Rubio, 2014:44).

La Constitución Española, en su artículo 14, señala que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” y en el 9.2 que:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Esta obligación de los poderes públicos hizo necesaria una serie de acciones normativas dirigidas a combatir todas las manifestaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres ya que:

La aprobación del pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de

³ Como adjunta a la Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO a la que pertenecen los sectores de Administración pública -estatal, autonómica y local- y transporte - sectores de carretera y logística, telecomunicaciones, ferroviario, aéreo, mar-, ciclo integral del agua, gráficas y papel, medios de comunicación y deporte y postal. Federación a la que agradezco la obtención de todo este aprendizaje.

⁴ Tales como el *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa* realizado por el Instituto de la Mujer (2007) y *El plan de igualdad: elaboración, implantación y medidas*, por el Instituto Andaluz de la Mujer; a los que se añadieron otros como la *Guía para la implantación de un plan de igualdad en las PYMES al amparo de la nueva ley de igualdad* de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid (2007) o la de *Orientaciones para negociar medidas y planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres en las empresas* de la Fundación Mujeres (2008).

⁵ El sindicato CCOO cuenta con publicaciones como las de Bravo (2008, 2010), *Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad* (FSC-CCOO, 2011), o la *Guía práctica: Cómo elaborar un Plan de Igualdad* (CCOO Andalucía, 2013) entre otras. También UGT tiene varias guías similares.

⁶ Una de las pocas aportaciones realizadas desde la sociología fue la que Rosario Morillo, del Gabinete Interconfederal de CCOO, presentó en el XI Congreso Español de Sociología (2013): “Las condiciones de trabajo en los planes de igualdad: el caso de la administración pública y la industria de la alimentación”. La investigación realizada por Encarna Bodelón y el Grupo Antígona de la UAB: “El impacto de los planes de igualdad en las empresas” (2014) es una de las investigaciones más cercanas a la sociología al inscribirse dentro de la denominada sociología jurídica.

⁷ <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos (Exposición de motivos de la Ley de Igualdad)

Razón por la cual se elaboró la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)⁸.

2.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (a partir de ahora LOI) tuvo la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres y buscó la realización de este precepto proyectando el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística.

En términos generales la LOI supuso un avance importante para remover los obstáculos que hacen que las mujeres tengan una situación de desventaja en el mercado de trabajo. La promoción de la igualdad se señala como principio de la negociación colectiva, otorgando a la misma la potencialidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo. Esta disposición se concretó en la obligación de elaborar y negociar medidas de igualdad en las pequeñas empresas y planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas en plantilla⁹.

Los planes de igualdad 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” (Art.46.1 de la LOI). Además de para las empresas grandes también es obligatorio que se realicen planes de igualdad cuando así lo establezca su convenio colectivo y en aquellos casos en que se hubiera establecido por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador¹⁰.

La inclusión de la obligatoriedad de redactar planes de igualdad en las empresas es un intento de contribuir a lograr el principio universal de la igualdad real entre mujeres y hombres al entrar en un terreno en el que el Estado no había intervenido anteriormente. Los planes de igualdad “constituyen un ejemplo contemporáneo de nuevas formas de regulación pública de espacios considerados privados hasta fechas recientes” (Bodelón et al, 2014: 13). Además, abre un nuevo ámbito de negociación sindical en el que, a pesar de la vinculación que la OIT establece entre negociación colectiva e igualdad, no se había conseguido avanzar¹¹ (Morillo, 2013). Así, a la negociación colectiva se le añade un ámbito nuevo e importante que amplía la capacidad de intervención sindical y lo hace, además, bajo condiciones muy concretas y en un ámbito de la organización del trabajo que la empresa pretendía seguir teniendo bajo su exclusiva tutela (Marugán, 2009). Sin embargo, la LOI dejaba cuestiones sin fijar y otorgaba un amplio espacio de negociación a los interlocutores sociales de cada una de las empresas. El Título IV: Igualdad de Trato y Oportunidades en el ámbito laboral, trata de incentivar la implicación activa de los interlocutores sociales para eliminar la discriminación en el empleo. “La Ley nace para conformar nuevas soluciones normativas a partir de la participación, negociación y consenso entre actores privados y públicos. Esto supone reconocer que el Estado ha renunciado, en el actual contexto socio-económico, a ser el único centro de imputación del derecho positivo, para que el nuevo derecho pueda generar efectos jurídicos en un plano diferente al de la validez” (Rubio, 2014: 54). Por todo ello ha tenido el efecto positivo de otorgar mayor poder a la parte social, pero ha restado eficacia y eficiencia a la negociación al tener que negociar tanto el proceso como los contenidos en cada mesa de negociación¹².

Al reconocimiento sindical hay que sumar la importancia que los planes de igualdad tienen para las empresas, ya que además de prestigiar su imagen -en este momento donde tanta importancia se da a las buenas prácticas y a la Responsabilidad Social Corporativa-, la igualdad de oportunidades es rentable (Fuster et al; 2011; Mezcua, 2018; Funds Society, 2018). Otras ventajas que los planes otorgaban era el conseguir subvenciones públicas y una mejor posición concursal ante un contrato con la Administración (Art. 34 de la Ley Orgánica 3/2007). La obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” sería otro de los incentivos planteados¹³.

⁸ Esta Ley incorpora al ordenamiento español la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

⁹ Esta obligación se extendía también a la Administración General del Estado, de acuerdo con el Art. 64 y a todas las Administraciones Públicas, por la Disposición adicional séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

¹⁰ Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de planes de igualdad. En concreto, el apartado 2 del Art. 46 bis del R.D Ley 5/2000, de responsabilidades empresariales, ofrece la posibilidad de sustituir la sanción de infracción muy grave por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

¹¹ Como habían puesto de manifiesto distintos informes del Observatorio Confederal de Negociación Colectiva de CCOO.

¹² Lo que ha mejorado substancialmente el Real Decreto-ley 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, incorporando la necesidad de desarrollar reglamentariamente 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 que se ha concretado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

¹³ Cada año se publica una orden para reconocer la excelencia y las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad por parte de las empresas y otros tipos de entidades que ejerzan su actividad. <https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/convocatorias/home.htm>

Junto a los incentivos también se fijaban elementos sancionadores. La LOI responsabiliza a la Inspección de Trabajo del control de la correcta aplicación de los planes de igualdad mediante la introducción en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) del apartado 13 del artículo 7. Se tipifica como infracción muy grave el “no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”. Al que se puede añadir el apartado 17 del artículo 8 que tipifica como infracción muy grave: “No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos por la Ley”.

Respecto al contenido de los planes, salvo en el caso de la Administración General del Estado¹⁴, la LOI sólo nombraba las posibles materias que los planes podrían contemplar: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, prevención del acoso sexual o por razón de sexo y ordenación de los tiempos de trabajo que favorezcan la corresponsabilidad familiar. De este modo orientaba sobre los temas a tratar pero no los fijaba de forma taxativa, como tampoco regulaba su implementación, lo que ha reducido su eficacia (Bodelón et al, 2014). “Hay escasez de pautas para su realización y la ausencia de mecanismos de seguimiento y evaluación hacen de los planes de igualdad un mecanismo diseñado deficientemente” (Igareda y Bodelón, 2013: 131). Hay quien habla de la Ley de Igualdad como una soft law o de que

La LOI introduce la técnica del soft law junto a la técnica del hard law, en la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta coexistencia de técnicas legislativas muestra hasta qué punto las viejas fronteras entre la sociedad y el Estado, lo privado y lo público y las diferentes administraciones se han diluido hasta hacer del derecho un sistema de regulación complejo, plural, poliédrico, ambiguo y ambivalente, en el que no deberían contraponerse ambas técnicas, más bien entender que se trata de aplicar todos los medios posibles ante realidades complejas y abiertas a procesos continuos de cambio. (Rubio, 2014: 47)

En definitiva, las exigencias que establece la LOI para la elaboración de los planes de igualdad son pobres y presentan importantes carencias (Garrido, 2010). Esta Ley incorporó la obligatoriedad de los planes de igualdad, pero dejó ciertos vacíos normativos importantes (De la Puebla, 2007; Dubin, 2007) que han necesitado un desarrollo posterior. Algo que se ha conseguido recientemente, puesto que, salvo la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de contratos del Sector Público¹⁵, no ha existido cambio normativo alguno hasta 2019.

2.2. Posteriores desarrollos: Real Decreto-ley 6/2019 y Real Decreto 901/2002

El 7 de marzo de 2019 se publicaba el Real Decreto-ley 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 ocupación¹⁶. Con el mismo se busca dar a la sociedad un marco jurídico que permita avanzar hacia la plena igualdad, extendiendo la exigencia (paulatina en el tiempo) de elaborar planes de igualdad en empresas de más de cincuenta personas empleadas. Esta ampliación, aunque no quedaría completamente implantada hasta tres años después, supuso un avance considerable en un país como España caracterizado por un tejido productivo de empresas de mediano y pequeño tamaño¹⁷.

La valoración sindical que CCOO hizo de este RD fue positiva. En el Decreto se recogieron algunas de sus reivindicaciones como la de obligar a registrar los planes en un registro público y sancionar mejor el incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad al modificar el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), sin embargo el sindicato insistía en que “ampliar el número de empresas no servirá de nada si no se revierte la reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva y se establecen legalmente las garantías de negociar estos planes de igualdad” (CCOO, 2019). La Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral, no solo provocó una aminoración en la implantación de la igualdad en el mercado laboral, pues sus “efectos sobre el empleo han sido devastadores, especialmente para las mujeres, pudiendo implicar retrocesos sobre avances que habían costado años de esfuerzo” (Serrano, 2013: 41).

El Real Decreto-ley 6/2019 ordenó al Gobierno llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; lo que posteriormente se concretó mediante el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro¹⁸. Un

¹⁴ Para la cual se acude a la presencia equilibrada, la contabilización de los periodos dedicados a la conciliación como méritos en los concursos, acciones positivas en el acceso a plazas de formación para el acceso a puestos directivos, la impartición de formación sobre igualdad y prevención de la violencia de género y el acceso y la inclusión de temas relativos al principio de igualdad en las pruebas de acceso.

¹⁵ Norma que ha resultado vital para que algunas de las empresas que debiendo elaborar un plan de igualdad aún no lo habían realizado. La imposibilidad de concursar en las administraciones públicas sin tener plan de igualdad lo hizo posible, como posteriormente se comentará.

¹⁶ Cuatro son las medidas a destacar del Real Decreto: amplía la obligatoriedad de los Planes de Igualdad a empresas con más de 50 personas en plantilla, introduce normativa encaminada a conseguir igual remuneración, incorpora en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor” y equipara los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

¹⁷ Según datos del Directorio Central de Empresas, a 1 de enero de 2020, desde el punto de vista del tamaño, las empresas españolas se caracterizan por su reducida dimensión. Más de 1.910.000 de empresas no emplearon a ningún asalariado/a. Esta cifra supuso el 56,2% del total. Además, otras 907.192 (el 26,6% del total) tenían una o dos personas empleadas. Si se suman estos dos grupos, resulta que el 82,8% tenían dos o menos asalariados (DIRCE, 2020).

¹⁸ Una valoración sindical de los mismos por parte de CCOO figura en los artículos: Marugán (2021a). “Participamos en representación de CCOO en el acto del Día para la Igualdad Salarial organizado por el Gobierno” y Marugán (2021b). “La igualdad en el corazón de la negociación colectiva”.

desarrollo reglamentario que pretende mejorar la eficacia de los planes de igualdad en las empresas -puesto que el mismo no aplica a las administraciones públicas- e incrementar la seguridad jurídica.

En el Real Decreto 901/2020 se regulan los planes de igualdad, se indica cómo contabilizar el volumen de las plantillas, además de quién y cómo se compone la comisión negociadora de los planes y los contenidos mínimos de los diagnósticos.

El diagnóstico previo era otro de los elementos positivos que introdujo la LOI. “El diagnóstico del PI es determinante en aras de su efectividad real, es la clave de su éxito, su clave de bóveda” (Grau, 2020: 14). Las medidas deben estar adaptadas a las necesidades de la empresa o administración, puesto que la descripción de las condiciones de empleo y de trabajo deberían permitir fijar la atención sobre los aspectos en los que se produzca alguna situación de desigualdad y posible discriminación. Se trata de hacer una serie de medidas ajustadas a las necesidades de cada empresa.

Sin embargo, a pesar del certero planteamiento, “la norma no señalaba quién lo elaborará, ni cuál ha de ser la participación sindical” (Morillo, 2013: 2). Además, la ausencia de definición sobre su contenido y la falta de formación en perspectiva de género del personal negociador habían convertido los informes de diagnóstico en uno de los elementos más conflictivos en las mesas de negociación. Un problema que puede reducirse ahora acudiendo al artículo 7 del Reglamento que regula los Planes de Igualdad y su registro¹⁹.

Junto a este Real Decreto se publicó el 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que obliga a las empresas a realizar auditorías retributivas. Conocer el sistema retributivo de la empresa con la cual se negocia el plan de igualdad permitirá acordar medidas que eviten y corrijan los obstáculos y dificultades existentes en aras a garantizar la igualdad retributiva, un aspecto que estaba ofreciendo escasos resultados y que podemos calificar como uno de los puntos negros de las negociaciones de los planes. Hasta ahora cuando se llegaba al apartado de retribuciones en las mesas de negociación el conflicto estaba servido. Desde la parte empresarial se consideraba que esta materia debía ser debatida en la mesa de negociación del convenio colectivo, mientras que la parte social entendía que ésta también era materia de la mesa de negociación del plan de igualdad. La solución adoptada en la mayoría de los planes de igualdad ha sido recoger el compromiso del estudio de los salarios en la empresa para observar si existía brecha salarial entre mujeres y hombres. De modo que cuando se analizan los contenidos de los planes “no es muy común encontrar referencias al concepto de salario por trabajo de igual valor ni mucho menos la identificación de los elementos que determinan la desigualdad retributiva” (Pons, 2015: 41).

En conclusión, estos dos últimos Reales Decretos contribuyen a avanzar en el difícil camino de conseguir la igualdad laboral real al legitimar la negociación de los planes y otorgar mayor seguridad jurídica a pesar del rechazo que generan en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) que, lejos de firmarlos, ha interpuesto un recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo sobre el procedimiento de negociación de los planes de igualdad en las empresas cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras²⁰.

3. Desarrollo de los planes de igualdad

La negociación de un plan de igualdad se inicia con la constitución de la mesa negociadora del mismo. La obligación de tener plan de igualdad es de las empresas, por tanto deberían ser estas las convocantes de las mesas de negociación, lo que no siempre ha sucedido hasta que la Ley de contratos públicos no ha exigido la existencia de plan de igualdad para poder presentarse a un concurso público.

Una vez convocada la constitución de la mesa de negociación, corresponde determinar la composición de la misma. Los criterios establecidos para hacerlo eran los expuestos en el Estatuto de los Trabajadores para la negociación de los convenios colectivos, pero en realidad, hasta que no ha habido un reglamento específico que indica la composición de las mesas de negociación, estas se han constituido con la representación legal de las personas trabajadoras, asesoradas por las secretarías de las mujeres de los sindicatos correspondientes. La dirección y ejecución de la negociación se ha realizado por las secretarías de las mujeres porque, a pesar de que desde 1995 Naciones Unidas impusiera la transversalidad como estrategia a seguir, el peso de la apuesta por la igualdad ha estado residenciada en

¹⁹ En el artículo 7 se explica qué es el diagnóstico: “1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad. Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias: a) proceso de selección y contratación, b) clasificación profesional, c) formación, d) promoción profesional, e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) infrarrepresentación femenina, h) retribuciones y i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo”.

²⁰ Un recurso que los sindicatos mayoritarios animan a retirar a la CEOE tras la sentencia 95/2021 del Tribunal Supremo, en la que se equipara el Plan de Igualdad a un Convenio Colectivo en lo relativo al modelo de negociación y rechaza de manera inequívoca la posibilidad de que un plan de igualdad se negocie con una comisión “ad hoc”, reconociendo así la legitimidad de los sindicatos para negociar Planes de Igualdad cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras. Para mayor información ver el análisis de la Sentencia de Rivas Vallejo (2021).

estas secretarías específicas, como si en lugar de buscar la igualdad de derechos laborales de hombres y mujeres esto solo fuera “cosa de mujeres”.

El nuevo RD por el que se regulan los planes de igualdad y su registro ha ordenado con precisión la casuística de la composición de las mesas de negociación tanto para grupos de empresas, siempre que se justifique su interés, como para empresas. Además distingue entre la representatividad de los centros de trabajo con personas delegadas y sin las mismas. Con el objetivo de evitar las comisiones “ad hoc”, aquellos centros que carecen de representación sindical deben ser representados por los sindicatos mayoritarios en ese sector. El establecimiento de las reglas de la composición de las mesas ha dotado de un protocolo de actuación concreto que imposibilitará registrar planes de igualdad que no sean el resultado de la negociación con la representación legalmente establecida.

El Reglamento de los planes de igualdad también ha determinado las competencias que le corresponden a la comisión negociadora²¹.

Una vez compuesta la comisión de igualdad, las pautas a seguir en la misma para la negociación de un plan son cuatro: (1) elaboración y negociación del diagnóstico de la situación, (2) diseño de la estructura y negociación de medidas, (3) redacción final y aprobación y (4) registro del plan de igualdad. En algunas empresas y/o corporaciones a estas fases se suma la de presentación oficial del mismo a su plantilla.

De estas cuatro fases, la que ha resultado más compleja hasta la fecha ha sido la de acordar el diagnóstico. Varios aspectos han hecho de estos primeros momentos un “campo de batalla”. Desde el punto de vista de las empresas no es fácil exponer la foto de las condiciones de trabajo y empleo de sus centros de trabajo porque es un ejercicio nuevo al que no están acostumbrados y para el que no cuentan con formación en perspectiva de género suficiente. Pero además, la LOI exige que la información del estudio de la plantilla sea desagregada por sexos, una información de la que carecían y para la cual han debido crear programas informáticos nuevos y recoger la variable sexo allí donde no estaba contemplada.

De la otra parte, desde el ámbito sindical, la representación legal de las personas trabajadoras tampoco ha recibido la formación en materia de género necesaria y suficiente, de modo que sus demandas de datos en ocasiones se extienden hacia un tipo de información difícil de extraer para la escasa relevancia que tiene a la hora de diseñar medidas.

El conflicto entre las partes se ha visto agudizado por una norma como la LOI que no establecía cómo debían ser los diagnósticos, un aspecto que el Real Decreto-Ley 6/2019, corrigió al exigir la obligación de acordar el mismo entre las partes.

En materia de retribuciones los datos eran escasos. Al entender que la negociación de los planes de igualdad no implicaba el desembolso de masa salarial algunas este apartado se resolvía negociando un futuro estudio de salarios y complementos al objeto de comprobar la posible brecha salarial de género²². La fijación de medidas substanciales que suponían un coste económico para la empresa y aquellas otras que se traducían en la ampliación de derechos efectivos para las personas contratadas tampoco eran fáciles de acordar.

Una vez negociado²³ y/o acordado el plan se debería haber registrado y publicado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, pero esto no siempre se ha realizado, de modo que en la actualidad se desconoce el número real de planes de igualdad existente, de modo que seguidamente se realizará una aproximación cuantitativa a los mismos.

3.1. Aproximación cuantitativa²⁴

El Real Decreto-ley 6/2019 estableció la necesidad de un registro en el que quedaran inscritos todos los planes de igualdad, pero no indicó cuál. Una cuestión que fue aclarada en el Real Decreto 901/2020. Este Real Decreto ha venido a solucionar la ausencia de datos respecto a los planes de igualdad, puesto que, aunque el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo menciona los planes de igualdad y el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de ámbito estatal (REGCON) contiene una pestaña donde se pueden registrar los planes, pocos han sido los planes registrados. Este hecho dificulta la cuantificación exacta del número de planes existentes y solo permite hacer algún tipo de aproximación cuantitativa.

En 2019, de las 4.700 empresas que estaban obligadas por la LOI a tener plan de igualdad, solo un 6,75% lo había registrado. Es decir, en el REGCON, en enero de 2019, solo 303 empresas habían registrado su plan, número que aumentó a 1.225 en agosto de 2020 y a 1.727 en noviembre de ese mismo año. El último dato obtenido es el de 2.748 planes de igualdad registrados en marzo de 2021. Un incremento en números absolutos que porcentualmente arroja peores porcentajes porque ahora las empresas que deberían tener plan se ha multiplicado por cinco. En marzo

²¹ Según el Artículo 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo: la comisión negociadora tendrá competencias en: a) negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad; b) elaboración del informe de los resultados del diagnóstico; c) identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones; d) impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa; e) definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas; f) cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

²² El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres obliga a realizar registros retributivos y auditorías salariales que se incorporen a los diagnósticos de los planes de igualdad de modo que se puedan aplicar medidas concretas contra la brecha salarial.

²³ La LOI obligaba a negociar, pero no a acordar los planes de modo que un plan de igualdad podía imponerse unilateralmente desde la dirección de la empresa.

²⁴ Algunos de los datos que aquí figuran fueron expuestos en el V Encuentro Internacional de Sociología del Trabajo, cómo que ya se ha mencionado.

de 2022, más de 25.000 empresas deberían tener plan de igualdad, lo que cubriría prácticamente al 50% del total de las personas empleadas.

Estos datos solo permiten constatar la necesidad de obligar por Ley a registrar los planes y de este modo hacerlos visibles, porque que un número importante de planes no estén registrados no implica, como saben las centrales sindicales²⁵, que no existan. Según el sindicato CCOO, desde 2007 a 2017 se habían recibido en la Secretaría Confederal de las Mujeres un total de 612 planes de igualdad firmados. De estos, entre los años 2015 y 2017 se habían firmado 127, siendo el 72% de ellos acordados en empresas estatales. Una cifra que ha aumentado posteriormente como nuestra experiencia nos demuestra. La mayor demanda de apertura de mesas de negociación ha tenido lugar cuando la Ley de Contratos del Estado ha obligado a las empresas a tener plan de igualdad para poder licitar en los concursos de servicios de las administraciones públicas. También la presión sindical y la actuación de Inspección de Trabajo²⁶ han contribuido a la elaboración de planes de igualdad²⁷, pero es obvio que la presión no ha sido suficiente y que trece años después de la aprobación de la LOI un número importante de grandes empresas y administraciones continúan sin plan²⁸.

El ámbito más llamativo de esta ausencia se encuentra en las administraciones públicas. Mientras la Administración General del Estado acaba de firmar su III Plan de Igualdad²⁹, en la Administración Autonómica, hasta diciembre de 2020, solo había plan de igualdad en Illes Balears, Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla La Mancha, País Vasco, Murcia y la Ciudad Autónoma de Ceuta y en 2 de ellas (Castilla La Mancha y País Vasco) no se habían puesto en marcha. A estos hay que sumar el de Castilla y León, Murcia y Aragón aprobados en 2021. En las Comunidades de Madrid, Galicia y Cantabria el plan está en fase de negociación.

En similar situación está la Administración local. Solo 9 diputaciones provinciales cuentan con Plan de Igualdad para su personal (Cádiz, Albacete, León, Burgos, Valencia, Cáceres, Badajoz, Orense y Pontevedra) y de los 8.131 municipios que hay en España se estima que menos de un 5% cuentan con el mismo.

La paradoja es mayor si se piensa que estas administraciones no contratan con aquellas empresas sin plan de igualdad y que incluso es la administración la que puede sancionar a las empresas si éstas no lo tienen.

3.2. Evaluación cualitativa

Para realizar una valoración cualitativa conviene exponer el contenido de los planes. Habitualmente, la estructura de un plan es la siguiente:

- Marco legal y compromiso de la empresa.
- Ámbito de aplicación.
- Objetivos generales.
- Objetivos específicos para cada una de las áreas de intervención³⁰:
 - contratación y acceso al empleo
 - promoción
 - retribución (eliminación de la brecha salarial)
 - corresponsabilidad y conciliación
 - formación
 - salud laboral con perspectiva de género
 - acoso sexual y por razón de sexo
 - violencia de género
- Estrategias y prácticas a adoptar para su consecución (medidas-acciones) en cada una de la materias, el departamento y/o persona responsable de la ejecución de las medidas y acciones e incluso algún modo de evaluación, con indicadores de seguimiento.
- Vigencia.
- Evaluación y seguimiento de la implementación del plan a través de la Comisión de Seguimiento.

En algunas propuestas suele haber coincidencia, por ejemplo, es frecuente establecer una vigencia de cuatro años. El 46% de los planes analizados por la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO tenían una duración

²⁵ De hecho, para paliar esta situación, CCOO creó durante varios años bases de datos para poder hacer un seguimiento de la implantación de los mismos.

²⁶ El número de actuaciones sobre planes de Igualdad de Inspección de Trabajo fue creciendo desde las 61 en 2007 a 1.344 en 2012, momento en que empezó la presión inspectora a reducirse. Del año 2016 al 2018, el número de actuaciones fue superior a 800, que aumentaron a 1.169 al año siguiente, con el resultado de 54 actas de infracción y 510 requerimientos (Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2020).

²⁷ La LOI creó mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y reforzó el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero hubo ausencia de mecanismos sancionadores como puso de manifiesto el *Plan Estratégico de Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020*.

²⁸ Por ello, en el Real Decreto que regula los planes de igualdad se han fijado plazos muy ajustados para tenerlos negociados, lo que está suponiendo un aumento exponencial de la apertura de mesas de negociación.

²⁹ Aunque hay que recordar que no tiene operativo el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, uno de los documentos que forman parte del Plan.

³⁰ Estas áreas de intervención han sufrido pequeñas modificaciones por el R.D 901/2020.

entre 3 y 5 años. Lo que viene a coincidir con nuestra experiencia, obtenida en las mesas de negociación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, donde firmamos planes por 4 años (periodo que el R. D. 901/2020 ha establecido como vigencia máxima).

También se reiteran una serie de objetivos generales como: el promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, crear una cultura de igualdad en la empresa, eliminar los desequilibrios respecto a la presencia de hombres y mujeres en determinados puestos de trabajo, mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos y en toda la organización de la empresa o fomentar la realización de acciones formativas sobre igualdad destinadas a toda la plantilla.

En el acceso al empleo y la contratación el objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación e incrementar la presencia de mujeres en aquellos puestos en los que estén subrepresentadas, y para ello se negocian medidas tales como:

- Garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial conozcan las vacantes internas a tiempo completo y tengan preferencia para acceder a ellas.
- Ante la igualdad de méritos, contratar a la personas del sexo menos representado en esa ocupación.
- Informar de las ofertas de empleo con imágenes y lenguaje inclusivo.
- Aumentar las fuentes de reclutamiento y publicitar las ofertas en centros formativos donde se impartan esos oficios.
- Aumentar la contratación de mujeres en ocupaciones donde estas estén subrepresentadas en un % anual.

En materia de promoción se pretende incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad eliminando los elementos subjetivos en la adjudicación del puesto. Para ello se trata de:

- Informar con transparencia y puntualidad a la plantilla de las vacantes y los requisitos para la promoción.
- Dar prioridad para ocupar la vacante o el puesto de promoción al personal perteneciente al centro de trabajo donde surja la vacante.
- Cuando sea necesaria una formación específica en la cual no hay muchas mujeres formadas, la empresa ofrecerá la formación a las personas seleccionadas.
- Reservar un cupo para mujeres en aquellos cursos que sirven para promocionar.
- Incrementar anualmente la presencia de mujeres en puestos directivos en un % determinado.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquier derecho relacionado con el ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.

Como se puede comprobar mediante estos ejemplos, la mayoría de los planes introducen medidas de acción positiva que favorezcan la contratación y promoción de mujeres en ocupaciones masculinizadas, lo cual es un elemento importante porque apunta a uno de los cimientos en los que se sustenta la discriminación: la división sexual del trabajo. Sin embargo, esta medida encuentra muchos límites en su aplicación. La formulación habitual de: “en igualdad de puntuaciones se elegirá para el puesto a la persona del sexo infrarrepresentado en esa ocupación” es más decorativa que eficaz porque nunca hombres y mujeres obtienen la misma puntuación. O hay criterios objetivos en la sección de las candidaturas o la subjetividad en la selección contiene muchos sesgos de género (Horcajo, Briñol y Becerra, 2009).

La formación ha sido una de las materias más fáciles de negociar y más eficaces porque permite introducir una mirada de género que antes no existía sobre las relaciones laborales y lo hace además fijándose en las características concretas de cada empresa. Para ello en esta materia se pacta:

- Realizar cursos de formación en igualdad y también contra la violencia de género y el acoso sexual a toda la plantilla en horario laboral y cursos específicos para el personal encargado de la selección, contratación y promoción.
- Valorar la formación en igualdad para las futuras promociones.
- Programar acciones formativas sobre liderazgo especialmente dirigidas a mujeres, que permitan acceder a un mayor número de mujeres a niveles de mayor responsabilidad.

Las retribuciones no han sufrido muchos cambios mediante los planes de igualdad puesto que hasta la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva solo se pactaba el análisis anual de los criterios que sustentan los complementos salariales. La inclusión legal del concepto de “igual salario para trabajos de igual valor” es un reto a conseguir aún en las empresas.

Durante los primeros años de implementación de los planes de igualdad se entendieron los planes de igualdad como planes de conciliación, sin embargo la conciliación apela solo a las mujeres y sigue reproduciendo la división sexual del trabajo, por lo que durante los últimos años se ha introducido el concepto de corresponsabilidad de modo que a la par que se busca no perjudicar laboralmente a las personas que cuidan, mayoritariamente mujeres, se empie-

zan a negociar algunas medidas de acción positiva para los hombres, como la de diseñar campañas específicas dirigidas a los hombres sobre los derechos para cuidar y facilitar a los hombres el cumplimiento de sus responsabilidades. A estas se añaden las tradicionales, que a modo de ejemplo serían:

- Facilitar de forma ágil la movilidad geográfica voluntaria y el cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes.
- Dar preferencia a la adaptación de la jornada frente a la reducción de la misma ya que no supone reducirla y no conlleva pérdida de ingresos.
- Establecer flexibilidad horaria en todos aquellos departamentos donde sea posible y pactar la jornada comprimida para aquellos departamentos donde sea imposible una flexibilidad de entrada y salida por motivos organizativos, técnicos, etc.
- Reducción de jornada sin merma de su salario en circunstancias excepcionales, previamente negociadas con la RLPT.

La salud laboral y la prevención de riesgos laborales ha tenido poco eco en los planes porque requiere de una formación específica que ni el personal de Recursos Humanos, ni la RLPT tenía, por ello se menciona la necesidad de realizar estudios de la salud laboral con perspectiva de género, pero no se especifica en qué hechos concretos se reflejaría la medida. De este modo al final se acaba recurriendo a cuestiones tan específicamente femeninas como el embarazo y la lactancia y se propone tanto hacer protocolos, como difundir los mismos.

La difusión y la comunicación, junto con la conciliación y la formación, han sido las materias estrellas de los planes durante estos quince años. Muchas de las medidas se han concretado asumiendo la difusión de campañas informativas sobre igualdad, derechos de corresponsabilidad y ofertas de empleo y promociones y hacerlas utilizando un lenguaje no sexista, ni imágenes estereotipadas. Una propuesta que se hace extensiva al pactar el envío del plan de igualdad a las empresas colaboradoras/proveedoras explicitando los compromisos de la empresa contratante con la igualdad a la par que se les insta a compartir este principio.

La violencia de género, entendida como violencia contra las mujeres por parte de sus parejas, no es una de las materias mencionadas en la LOI, sin embargo, la elevada sensibilización social conseguida en el Estado español en esta materia ha llevado a su inclusión. Es frecuente encontrar en los planes de igualdad la reiteración de los derechos laborales que otorga la Ley integral contra la violencia de género e incluso encontrar alguna otra medida que complemente los derechos que la Ley 1/2004 otorga a las mujeres empleadas acreditadas como víctimas de violencia de género, sin embargo, la concienciación social aún no ha llegado en materia de acoso sexual y en las mesas de negociación se acaba acordando un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo porque es un requisito legal más que porque existe un verdadero compromiso con acabar con esta forma de violencia contra las mujeres³¹. Una de las principales dificultades que se encuentran en esta negociación es el desconocimiento de lo que es el acoso y otra el rechazo a que la representación legal de las personas trabajadoras forme parte de la comisión de investigación de las posibles denuncias de acoso que se produzcan en la empresa.

En términos generales y como resumen del contenido de los planes de igualdad se puede decir que:

El resultado más importante es la variedad de temas que están abordando los planes de igualdad. Algunos de ellos, los menos numerosos, suponen una mejora en las condiciones de trabajo tales como una ampliación de los permisos de conciliación o el compromiso de aumentar la presencia femenina entre ciertos colectivos. En otros casos, los planes inciden sobre los procedimientos internos de las empresas con el fin de hacerlos más transparentes y menos discriminatorios. (Morillo, 2013:1)

3.3. Aspectos a destacar de este proceso

Una mirada positiva la aporta Gemma Fabregat (2018:20) según la cual “en pocos años la igualdad ha pasado de ser un tema prácticamente desconocido en la negociación colectiva a ser materia de obligado tratamiento (ex. art. 85.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores). Ahora bien, hay que tener en cuenta que los planes de igualdad vieron sesgado su desarrollo y proliferación al irrumpir la virulenta crisis económica en la que estuvimos inmersos”.

Pero no ha sido solo el contexto el que ha dificultado la utilidad de los planes de igualdad. La eficacia de los planes de igualdad también se ha visto reducida por la laxitud normativa. La LOI dio entrada a negociar en materia de igualdad en las empresas, pero dejó los términos de la negociación abiertos lo que ha restado eficacia al proceso porque no obligaba a acordar el plan. En su artículo 45 menciona que las medidas se deberán negociar, y en su caso

³¹ El acoso sexual y por razón de sexo es una manifestación de la violencia machista en el ámbito laboral. Existe una íntima relación entre la situación de discriminación de las mujeres en la sociedad y la violencia de género. El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de un comportamiento de índole sexual, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio de poder. Y, por tanto, como la propia Ley de Igualdad dice en su Art. 7.3: “Se considerarán en todo caso discriminatorios ambos tipos de acosos, el sexual y el acoso por razón de sexo y deben estar incluidos en los planes de igualdad”.

acordar, abriendo la posibilidad a un plan unilateral de la empresa. Esta opción mantenía el poder de la gestión empresarial y limitaba la capacidad de confrontación sindical, una posibilidad actualmente reducida mediante la Sentencia 832/2018, del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, de 13/09/2018 que indica:

La elaboración del plan de igualdad en la empresa recurrente requería, en virtud de lo previsto legal y, sobre todo, convencionalmente, la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Por tanto, mediante esta y otras sentencias³² se estableció la obligación no solo de negociar, sino también de acordar el plan de igualdad.

La ausencia de perspectiva de género y de formación del personal que representa tanto a las empresas, como a los trabajadores y trabajadoras ha dificultado la redacción de buenos planes. Pero, curiosamente, es esta laguna la que se ha visto más cubierta a lo largo del proceso de negociación. Las mesas de negociación están sirviendo de espacio de formación sobre las diferencias laborales entre hombres y mujeres. El hecho de que las secretarías de las mujeres de los sindicatos hayan apostado seriamente por esta medida permite hacer este trabajo de formación en igualdad en vivo y en directo en cada una de las reuniones.

La implicación directa de las secretarías de las mujeres de los sindicatos ha sido muy efectiva para elaborar los planes, sin embargo, lo realmente importante es la implementación de los mismos y eso no es posible sin la implicación empresarial. En el estudio de Bodelón et al (2014) realizado a partir del análisis de 103 planes de igualdad destaca el carácter meramente testimonial de muchos planes que “se convierten, en la mayoría de los casos, en un acto burocrático, que no pretende profundizar el derecho a la igualdad efectiva” (Bodelón et al, 2014:143). O aunque se pretenda no se consigue porque en muchas ocasiones el plan firmado ha quedado guardado en un cajón.

La tendencia generalizada dentro de los comités de empresa ha sido la de conseguir negociar y en gran medida acordar un plan de igualdad, pero la elaboración del mismo no siempre ha supuesto su implementación. Se precisa la implementación de los planes que se firman. El plan de igualdad no acaba con su firma y publicación, sino que es ahí cuando empieza su andadura. La falta de implementación de los planes acordados es un aspecto que valoramos negativamente, puesto que lejos de contribuir a aumentar la igualdad en los centros de trabajo, no hace sino evitarla. En estas condiciones no se puede denunciar la falta de compromiso con la igualdad porque siempre desde recursos humanos responderán que ellos tienen un plan de igualdad. Como plantea Sara Ahmed:

Hoy un montón de políticas se usan como escaparate: “Oh, mira lo que estamos haciendo”, “oh, mira, estamos trabajando en un ambiente más inclusivo”. Es como si dijeran: si tenemos las políticas, no tenemos el problema. Y esto es precisamente una forma de usar la felicidad institucional: crean la impresión de que se está trabajando para solucionarlo, y así evitan tener que hacer algo al respecto. Con su acción oscurecen las inconsistencias, la infelicidad, la violencia, la injusticia y el trauma. (Gómez y Eudald, 2019)

Por ello, la firma de un plan que no se aplica, lejos de servir para avanzar en la igualdad de derechos, ha servido para otorgar a la empresa la consideración de socialmente responsable en materia de igualdad cuando en realidad no ha operado transformación alguna.

Muchos de los primeros planes los firmamos con más declaraciones de intenciones que medidas concretas y derechos para las plantillas, lo que ha mejorado con la experiencia. Durante una década hemos reproducido dos tendencias: una ha sido introducir el máximo número de medidas posibles en lugar de atender al diagnóstico y plantear las necesarias en cada caso, y otra reducir los planes a medidas simbólicas en las que se obtenían pocos derechos y cuando alguno se introducía era de conciliación. De hecho, en lugar de buscar la corresponsabilidad, los planes de igualdad se han reducido a medidas de conciliación para las mujeres. Cuando esto sucede, lejos de avanzar en igualdad se cronifica la discriminación porque las mujeres siguen siendo las encargadas del trabajo doméstico y de cuidados continuando reproduciendo la división sexual del trabajo, por un lado, y lanzando a los empresarios el mensaje de que si contratan mujeres les van a tener que conceder más permisos que si contratan hombres y les van a salir más caras, de modo que también se pone en peligro la empleabilidad femenina³³ por otro.

Sigue siendo precisa la revisión de las categorías profesionales y la valoración de la clasificación profesional de los puestos de trabajo³⁴, más allá de la denominación de las categorías con lenguaje genérico que no hacen sino invisibilizar la discriminación como ha sucedido en los convenios colectivos. El denominar personal de limpieza a las limpiadoras impide ver que las mujeres, porque las limpiadoras siguen siendo mujeres, siguen ocupando la categoría más baja y peor retribuida.

Para la mejora de los contenidos del plan la propia LOI prevé la creación de las comisiones de seguimiento y evaluación, sin embargo, en algunas empresas la comisión de seguimiento se limita a una reunión anual en la cual la empresa informa de algunas de las actividades realizadas. Algo claramente insuficiente.

³² Algo que también indica la Sentencia nº 143/2019, en la que la Audiencia Nacional considera nulo el Plan de igualdad decidido unilateralmente por la empresa ya que los planes de igualdad son una manifestación propia de la negociación colectiva, que deben negociarse con los representantes de los trabajadores, sin que quepa su aprobación unilateral por la empresa.

³³ Una rémora que se espera evitar con el actual Real Decreto-Ley 6/2019 que iguala el periodo de los permisos por nacimiento a madres y padres.

³⁴ Lo que también se espera evitar con la evaluación de puestos de trabajo previa a la auditoría salarial a la que obliga el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Una correcta implementación de PI no solo requiere una planificación previa en la que se establezcan los recursos humanos, económicos y temporales necesarios para que las medidas en él contenidas puedan llevarse a cabo, sino también la realización de análisis que estudien el impacto que la adopción del plan puede tener tanto a corto como a medio plazo. (Grau, 2020: 18)

Para lo cual resulta imprescindible la implicación de las distintas partes que componen la Comisión de Seguimiento.

La implicación de la dirección de la empresa en la implantación y/o desarrollo de un plan de igualdad es esencial y, como demuestran los estudios empíricos al respecto, cuando la dirección de la empresa apuesta claramente por conseguir la igualdad efectiva a través de un plan de igualdad, lo impulsa y cree en él, el proceso tiene más posibilidades de ser satisfactorio que en el caso contrario (Grau, 2020: 29).

Por último y para acabar con las lagunas en esta materia, hay que señalar las resistencias que existen en cuanto a entender que el acoso sexual y por razón de sexo es un delito que se debe atajar y que el teletrabajo también se debe regular para conseguir la igualdad.

4. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) de la situación de la negociación de los planes de igualdad

El análisis DAFO es una herramienta idónea para realizar este estudio de la situación de la negociación de los planes de igualdad en poco espacio, revisando las características internas y la situación externa en una matriz cuadrada, de modo que podamos establecer las estrategias futuras más adecuadas. Esta matriz permite obtener información crítica e identificar tanto las oportunidades como las amenazas que presenta la negociación en este marco socio laboral y las fortalezas y debilidades que muestra nuestra respuesta sindical³⁵.

| Debilidades | Amenazas |
|--|---|
| <p>Al plan se le considera menos que a los convenios colectivos. Se le da poca importancia y relevancia.</p> <p>Asimilar igualdad con mujeres (“cosas de chicas”).</p> <p>Carencia de perspectiva de género del personal negociador.</p> <p>Negociación desde la dirección (secretarías de mujeres) no de la RLPT de cada empresa.</p> <p>Se negocian medidas simbólicas, pocos derechos efectivos y ningún compromiso de gasto económico.</p> <p>Dificultades de implementación, seguimiento y cumplimiento</p> | <p>Caída de la economía en el momento actual donde se pierde empleo y la igualdad se relega.</p> <p>Verlo desde el feminismo como lo único, cuando solo es una pieza y hay que atender a los convenios, acuerdos, regulaciones laborales y de la Seguridad Social (brecha en las pensiones).</p> <p>Verlo como final, cuando solo es el principio.</p> <p>Dar un paso en falso y que se firmen por cumplir con la Ley de contratos públicos pero no implementarlos (“adecentando” la discriminación).</p> <p>Agudizar la brecha entre las trabajadoras (las que pueden negociar y las que no).</p> |
| Fortalezas | Oportunidades |
| <p>Las normas que lo amparan y los reglamentos que los desarrollan aumentan su importancia (Ley de contratos públicos) y la vigilancia de su cumplimiento con la posibilidad de sanción por Inspección de Trabajo).</p> <p>Capacidad de visualizar la discriminación en cada una de las empresas y administraciones (no es algo abstracto se concreta en una empresa/admón). Datos de cada empresa concreta.</p> <p>Capacidad de introducir cambios reales en lo concreto y en algo tan importante como es el empleo.</p> <p>Se hace con un diagnóstico previo lo que ofrece mucha información y ayuda a la gestión empresa/sindicatos.</p> <p>Crea un mejor clima laboral y de confianza mutua.</p> <p>Está concienciando a personas negociadoras de la existencia de discriminación, llegando a ámbitos a los que no habría llegado el feminismo de ninguna otra manera.</p> | <p>Un gobierno comprometido con la igualdad y que lo demuestra aprobando normas en materias de empleo.</p> <p>De crear una sociedad más acorde con la norma democrática.</p> <p>Conjugar la lucha de los feminismos y el sindicalismo para no retroceder. Es el momento de actuación conjunta.</p> <p>Contemplar aspectos en lo laboral desde otro lugar porque somos las mujeres las que negociamos y eso supone que no separamos lo familiar, laboral y personal.</p> <p>De luchar contra las violencias contra las mujeres en la medida que se lucha por la igualdad.</p> <p>De transformar la gestión empresarial y la organización del trabajo hacia una gestión integral, más moderna y eficaz.</p> <p>De conseguir mejoras para toda la clase trabajadora porque luchando por la igualdad no solo ganan las mujeres ganamos todos.</p> |

³⁵ Es esta quizá la parte más subjetiva, y en la que interviene esa visión de crítica sociológica a la hora de valorar lo acontecido a lo largo de los años de negociación.

5. Conclusiones

De acuerdo con Sierra (2017: 20):

El papel de los planes de igualdad para la consecución de la igualdad real en la empresa es fundamental aunque no se puede obviar que está condicionado por la necesidad de que se adopten medidas legislativas complementarias (en lo relativo por ejemplo a la alta subcontratación y externalización en sectores fuertemente feminizados, elevada tasa de parcialidad de la mano de obra femenina o la penalización de la maternidad), tareas que no se pueden encomendar exclusivamente a los planes de igualdad y a la negociación colectiva. (...) A pesar de ello, en el contenido de los planes de igualdad si que es posible encontrar regulaciones que pueden ayudar a la erradicación de la situación de desigualdad laboral entre sexos, con un contenido novedoso y que pueden servir de pautas de actuación para el futuro.

Un aspecto positivo es que la igualdad ha entrado a formar parte de la gestión empresarial. Las normas han hecho de la consecución de la igualdad un objetivo de obligado cumplimiento en una mayoría de situaciones. Se han utilizado técnicas de motivación para animar a la elaboración de planes como las ayudas destinadas a pequeñas y medianas empresas y otras entidades, para que elaboren e implanten un plan de igualdad y la creación del distintivo de igualdad, pero también de sanción para las empresas incumplidoras. La Ley de Contratos del Estado está en esta dirección, y el refuerzo de la Inspección de Trabajo también lo está.

La elaboración de los planes de igualdad está sirviendo para visibilizar discriminaciones laborales que, por llevar siglos existiendo, se habían naturalizado. “Los planes incluyen por primera vez datos sobre la composición de las plantillas desagregados por sexo, lo que supone una mejora con respecto a la ausencia total de información en esta materia en los convenios colectivos” (Morillo, 2013: 12).

Durante estos años se han negociado una serie de elementos simbólicos que son importantes: se empieza a usar el lenguaje inclusivo, se aportan datos diferenciados por sexo, se han visibilizado una serie de discriminaciones laborales para el personal de RRHH y empieza a fomentarse, a través de la formación, una cultura en la que la igualdad es un valor, sin embargo, si no se acuerdan derechos laborales el plan no será valorado por las plantillas. Si las trabajadoras y los trabajadores no ven que ganan derechos con la firma del plan de igualdad no van a prestar atención al mismo.

La eficacia de los planes en este primer periodo ha estado en la capacidad de concienciación y visibilización de la existencia de discriminaciones laborales en las empresas, administraciones e incluso ONGS. Este es un primer estadio para empezar a avanzar, sin embargo el avance no ha sido mayor porque se necesita una mayor formación en materia de igualdad y perspectiva de género.

La aprobación de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 son un paso más en ese difícil camino hacia la igualdad socio-laboral. La exigencia de negociar el plan de igualdad a un número importante de empresas está generando un momento nuevo en el desarrollo de estos acuerdos. La existencia de reglas de juego precisas sobre los marcos de negociación permitirá lograr una mayor eficiencia y eficacia de los mismos. Pero para ello sigue siendo necesario recordar que los planes de igualdad también son negociación colectiva y que se les otorgue la misma importancia que a los convenios sin que haya que recordar la Sentencia 95/2021.

6. Bibliografía

- Biglia, B. (2015). “Avances, dilemas y retos de las epistemologías feministas en la investigación social”, en Mendía et al. (eds.), *Otras formas de (re)conocer: reflexiones, herramientas desde la investigación feminista*, HEGOA, Donostia, 21-44.
- Bodelón González, E; Rodríguez Luna, R; Barcons Campmáj, M; Garrido Jiménez, L; Puigpelat Martí, F; Giménez Alcover; Casa Vila, G y Ruiz S. (2014). *El impacto de los planes de igualdad*: Instituto de la Mujer. <https://www.inmujer.gob.es/areas-Tematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/EstudiosLinea/2014/ImpactoPlanesIgEmpresas.pdf> [consulta 22 de abril de 2021]
- Bravo Sueskun, C; Gómez, R. (2008). *Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad*, Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, Madrid.
- Bravo, C. y Gómez, R. (2010). *Buenas Prácticas en la negociación de planes de igualdad*, Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, Madrid.
- Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid. (2007). *Guía para la implantación de un plan de igualdad en las PYMES al amparo de la nueva ley de igualdad* <https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/camara-oficial-de-comercio-e-industria-de-madrid-2007.pdf> [consulta 16 de marzo de 2021]
- Carrasco Rastrilla, L.F. (2014). *Cómo elaborar el plan de igualdad de la empresa*, FC Editorial. Fundación Confemetal, Madrid.
- CCOO. (2019). “Valoración del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (BOE 7 de marzo)”. https://www.ccoo.es/noticia:375371--Valoracion_del_Real_Decreto_Ley_62019_de_1_de_marzo_de_medidas_urgentes_para_garantia_de_la_igualdad_de_trato_y_oportunidades_entre_hombres_y_mujeres_BOE_7_de_marzo_ [consulta 15 de diciembre de 2020]
- De la Puebla, A. (2007). “Dimensión laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista de Relaciones Laborales*, 8, 65-99.
- Dubin, K. A. (2007). “¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres para las estrategias empresariales”, en García-Perrote, I y Mercader Uguina, J. R. (coord.). *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 45-69.

- Fabregat Monfort, G. (2009). *Los planes de igualdad como obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Editorial Bomarzo, Albacete.
- Fabregat Monfort, G. (2018). “La negociación colectiva de los planes de igualdad, algunas reflexiones a propósito de su eficacia”, *Boletín Igualdad en la Empresa XLVII. Negociación colectiva y registro de planes de igualdad*, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con la Cortes e Igualdad, 18- 22.
- Federación de Servicios a la Ciudadanía CCOO. (2011). Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad, FSC CCOO, Madrid. <https://andalucia.fsc.ccoo.es/4e0531fc67bc7af0486ce81b4e27664b000050.pdf> [consulta 3 de marzo de 2020]
- Fundación de Mujeres. (2008). *Orientaciones para negociar medidas y planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres en las empresas*, Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad, Madrid).
- Funds Society. (2018). “A más diversidad de género en una empresa, más rentabilidad”. <https://www.m.fundsociety.com/es/noticias/mercados/ubsam-mas-diversidad-de-genero-mas-rentabilidad>. [consulta 9 de marzo de 2021]
- Fuster Giménez, M^a B.; Monserrat, L.; Pérez, P.; Taberner, J. R. (2011). *El plan de igualdad y la responsabilidad social de la empresa*, Lex Nova, Madrid.
- Garrido, L. (2010). “Los planes de igualdad en las empresas y su desarrollo en momentos de crisis”, en Espuny i Tomás, M^a. J. y Paz Torres, O. (coord.). *Crisis y ocupación*, J.M. Bosch Editor, Barcelona 373-414.
- Gómez Santo, B. y Eudald Espluga, T. (2019). “Sara Ahmed: La felicidad es una técnica para dirigir a las personas”. *El Salto* 20 marzo 2019 <https://www.elsaltodiario.com/feminismos/sara-ahmed-la-felicidad-es-una-tecnica-para-dirigir-a-las-personas>
- Grau Pineda, C. (2020). “Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad”, *Femeris*, 5, n^o 2, 8-32. DOI: <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5382>
- Haraway, D. (1995). *Ciencia, cyborg y mujeres. La reinención de la naturaleza*, Cátedra, Madrid.
- Harding, S. (1996). *Ciencia y feminismo*, Morata, Madrid.
- Horcajo, J. Briñol, P. Becerra, A. (2009). “Los efectos de la activación de estereotipos sobre la evaluación de candidatos en un contexto experimental de selección de personal”, *Revista Latinoamericana de Psicología* 41, 2, 349-35
- Igareda, N. y Bodelón González, E. (2013). *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Dykinson, Madrid.
- Instituto de la Mujer (2007). Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Junta de Andalucía. (s.f). *El plan de igualdad: elaboración, implantación y medidas. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. Junta de Andalucía*. juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%204.%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf [consulta 24 de marzo de 2021]
- Marugán Pintos, B. (2009). “Sobre planes de igualdad. Primeras notas”. *Observatorio de igualdad de género* CCOO 4, 10-11.
- Marugán Pintos, B. (2017). “Tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva. Una aproximación sociológica”, En Blázquez, E. M^a. (coord). *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*, Universidad Carlos III, Madrid, 7- 21.
- Marugán Pintos, B. (2021a). “Participamos en representación de CCOO en el acto del Día para la Igualdad Salarial organizado por el Gobierno”. https://fsc.ccoo.es/noticia:570435--Participamos_en_representacion_de_CCOO_en_el_acto_del_Dia_para_la_Igualdad_Salarial_organizado_por_el_Gobierno&opc_id=3505806d1e9420ce14f68ddba402ce62 [consulta 1 de abril de 2021]
- Marugán Pintos, B. (2021b). “La igualdad en el corazón de la negociación colectiva”, *Revista Trabajadora* 72, 7. <https://www.ccoo.es/a1567b2247298c20ca4a26c94a0b0264000001.pdf> [consulta 25 de marzo de 2021]
- Mezcua, J. (2018). “¿Es rentable invertir en igualdad de género?”, 20 de septiembre 2018, HelpMyCash.com. <https://www.helpmycash.com/blog/es-rentable-invertir-en-igualdad-de-genero/>, acceso 1 de marzo de 2019. [consulta 29 de marzo de 2021]
- Molina Hemosilla, O. (ed). (2009). *Gestión práctica de Planes de Igualdad*, Editorial Bomarzo, Albacete.
- Morillo, R. (2013). “Las condiciones de trabajo en los planes de igualdad: el caso de la administración pública y la industria de la alimentación”, en *GT07 Grupo de Sociología del Trabajo, XI Congreso Español de Sociología*, Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Nieto Rojas, P. (2015). “Los planes de igualdad entre la Ley y la negociación colectiva: un dialogo insuficiente”, *Revista de Información Laboral*, 10, 159-181. URI: <http://hdl.handle.net/10016/24313>
- Pons Parera, E. (2015). “Igualdad retributiva y garantías contra la discriminación por razón de sexo: una aproximación constitucional”, en AA.VV.: *Un futuro sin brecha*, Bomarzo, Albacete.
- Rivas Vallejo, P. (2021). “El plan de igualdad debe negociarse con la representación legítima legalmente representada y no por una comisión ‘ad hoc’”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* 2/2021 Resolución:ECLI:ES:TS:2021:350. https://www.boe.es/publicaciones//biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-0000001221
- Romero Rodenas, M^a J. (2017). *Planes de igualdad*, Editorial Bomarzo, Albacete.
- Rubio Castro, A. (2014). “Los efectos jurídicos del soft law en materia de igualdad efectiva. La experiencia española”, *Anuario de filosofía del derecho* 30, 37-68.
- Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. (2013). *Guía práctica: Cómo elaborar un Plan de Igualdad*, CCOO Andalucía, Sevilla. <https://andalucia.ccoo.es/6b73b3093c94f71c7da8cac0fa64899a000057.pdf> [consulta 16 de diciembre de 2020]
- Serrano García, J. M. (2007). *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Editorial Bomarzo, Albacete.
- Serrano García, J. M. (2013). *La igualdad en la crisis del empleo*, Editorial Bomarzo, Albacete.
- Sierra Hernáiz, E. (2017). “El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas”, *Lan Harremanak*, 38, 204-228. DOI: 10.1387/lan-harremanak.18857
- Vallejo Dacosta, R. (2013). *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*, Universitarias de Zaragoza, Zaragoza.
- Wright Mills, C. (1961). *La imaginación sociológica*. Fondo de Cultura Económica, Mexico.

