

**FORMACIÓN, IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN LA EMPRESA:
OBLIGACIONES LEGALES Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES
DE IGUALDAD**

***TRAINING, EQUALITY AND DIVERSITY IN THE WORKPLACE:
LEGAL OBLIGATIONS AND EVALUATION OF EQUALITY PLANS***

ELENA GARCÍA TESTAL

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València*

<https://orcid.org/0000-0003-3069-0631>

Cómo citar este trabajo: García Testal, E. (2025). Formación, igualdad y diversidad en la empresa: obligaciones legales y evaluación de los planes de igualdad. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (2), 1–28. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12306>

RESUMEN

Este artículo analiza la relación entre formación e igualdad en el ámbito laboral, centrándose en el papel que desempeña la formación dentro de los planes de igualdad establecidos al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En particular, se examina el impulso normativo a estos planes a partir de 2019, con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. La formación se estudia como elemento clave en tres dimensiones: como parte del diagnóstico inicial, como exigencia de los procesos de negociación, y como contenido esencial de los propios planes de igualdad. Asimismo, desde la perspectiva formativa, se incorpora una aproximación a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, como

ejemplo reciente de la creciente vinculación entre formación e igualdad en el entorno laboral.

PALABRAS CLAVE: igualdad, diversidad, planes empresariales, protocolos, obligaciones empresariales.

ABSTRACT

This article analyzes the relationship between training and equality in the workplace, focusing on the role of training within equality plans established under Organic Law 3/2007, of March 22, on effective equality between women and men. It examines the regulatory boost to these plans from 2019 onwards, following the approval of Royal Decree-Law 6/2019, of March 1, and its regulatory development through Royal Decree 901/2020, of October 13. Training is studied as a key component in three dimensions: as part of the initial diagnosis, as a requirement in the negotiation processes, and as a core element of the equality plans themselves. Additionally, from a training perspective, the article explores Law 4/2023, of February 28, on the real and effective equality of trans people and the guarantee of the rights of LGTBI individuals, along with its regulatory development in Royal Decree 1026/2024, of October 8, as a recent example of the growing connection between training and equality in the workplace.

KEYWORDS: equality, diversity, business plans, protocols, corporate obligations.

SUMARIO

I. Introducción

II. Igualdad de trato y de oportunidades en empresas de 50 o más trabajadores: una aproximación a la obligación de negociación de planes de igualdad

III. La formación y los planes de igualdad: el análisis y diagnóstico de la formación de las personas trabajadoras y de la formación (o sensibilización) en género

1. La formación como contenido del diagnóstico

2. La formación exigible a la comisión negociadora

3. El asesoramiento externo por expertos especializados en igualdad entre mujeres y hombres

4. El impulso a las acciones de información y sensibilización

IV. Formación, sensibilización o información: un análisis sobre el contenido de estas acciones en los planes de igualdad y de la formación exigible en materia de igualdad

1. El contenido formativo en los planes de igualdad: un análisis de las acciones previstas

2. La formación de las personas responsables en materia de igualdad en las empresas: la profesión de los “agentes de igualdad y género”, de los “promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” y la formación exigida para su ejercicio

V. Formación en diversidad: la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el RD 1026/2024 de 8 de octubre

1. La Ley 4/2023 y la obligación de negociar la igualdad de las personas LGTBI

2. Formación, información y sensibilización

Bibliografía

Anexos

I. Introducción

Aunque el art. 14 de la Constitución Española (CE) se identifica como el precepto clave en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en cuanto que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, es el art. 9.2 de la CE el que encomienda a los poderes públicos la promoción de las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, así como el desarrollo de políticas activas destinadas a la eliminación de los obstáculos que la imposibilitan. En este sentido, la voluntad de asumir la responsabilidad en la remoción de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad de las personas trabajadoras se puso de manifiesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), que tuvo como prioridad la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Sin desmerecer la importancia de esta norma en el año 2007, el logro de la igualdad no fue efectivo y requirió de un nuevo impulso en los años 2019-2020, con la aprobación del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo que modificó la LOIMH (y en su desarrollo, los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, ambos de 13 de octubre); y, más recientemente, en 2023-2024, en relación con la diversidad de las plantillas de las empresas y la garantía de la igualdad y no discriminación de las personas trans y del colectivo LGTBI, con la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Desde su redacción original, el art. 45.1 de la LOIMH identificó una obligación general para todas las empresas consistente en respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. No es una obligación superficial. Se trata de una obligación que para

las empresas supone que sus conductas, decisiones y los comportamientos derivados del ejercicio de su poder de dirección y organización no obstaculicen la efectiva igualdad de trato y de oportunidades, pero también obliga a la eliminación de cláusulas directa o indirectamente discriminatorias del convenio, exige su no inclusión y obliga a la desaparición de todas las situaciones de discriminación constatadas (Pérez del Río, 2007, p. 267).

Junto a esta obligación general, el art. 45 LOIMH impone una obligación de hacer que también resulta aplicable a todas las empresas, consistente en la necesidad de incorporar medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y, que sean consecuencia de un proceso de negociación. Y en este sentido, como se ha señalado por la doctrina especialista, “la piedra angular” de esta obligación legal es ese deber de negociar, y en su caso acordar, pero en todo caso adoptar, medidas de igualdad (Lousada Arochena, 2023, p. 97). Se trata en consecuencia de una obligación de acción o actuación consistente en la negociación y la adopción de medidas para la igualdad en el ámbito empresarial (aunque no se haya alcanzado un acuerdo al respecto). Así pues, la obligación de adoptar medidas de igualdad en todas las empresas no es una obligación vacía de contenido, sino que implica realizar una negociación con la representación legal de los trabajadores. Y no solo ello, la obligación legal tiene el impulso de la coercibilidad en su formulación ya que su incumplimiento puede ser sancionado como infracción grave conforme al art. 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social¹ (Marín-Sanz, 2020, pp. 49- 50).

Es preciso insistir que tanto la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades como la obligación de negociar y adoptar medidas de igualdad son obligaciones que incumben a todas las empresas, con independencia del volumen de su plantilla. Y ello es relevante dada la estructura del empleo en España, el número de pequeñas y medianas empresas sin asalariados o con plantillas inferiores a 50 trabajadores².

Pero no son las únicas obligaciones legales que la LOIMH impone a todas las empresas, pues a ambas hay que añadir las previstas en el art. 48 LOIMH., relativas a la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas

¹ Al menos desde la reforma de este texto legislativo mediante el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

² La actual estructura del empleo en España, tomando en consideración los datos que se extraen de la estadística mensual de Empresas inscritas en la Seguridad Social, de un total de 2.949.483 empresas, 1.625.363 son pymes sin asalariados, 1.123.590 son empresas con plantillas entre 1 y 9 asalariados, 171.993 son empresas entre 10 y 49, 28.537 son empresas medianas (entre 50 y 249 trabajadores), y solo 6.035 son empresas grandes con 250 o más asalariados.

Ahora bien, si atendemos al empleo generado, las empresas grandes (250 o más) ocupan a 7.237.709 personas, las microempresas (1-9 asalariados) ocupan a 3.434.719, las pequeñas empresas (hasta 49 asalariados) ocupan a 3.418.048 asalariados y las medianas (de 50 a 249) ocupan a 2.877.723.

Ministerio de Industria y Turismo (2025). Cifras Pyme. Datos marzo 2025 (recurso electrónico) <https://www.mintur.gob.es/es-es/publicaciones/paginas/detallepublicaciones.aspx?cod=pymes282>

contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, a cuyo fin, también habrán de negociarse con los representantes de los trabajadores.

En definitiva, las obligaciones legales de todas las empresas, además de la genérica de respetar la igualdad de trato, se concretan en dos tipos de acciones (tal y como recuerda el artículo 2 del RD 901/2020):

a) en relación con las medidas de igualdad: negociar y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo;

b) en relación con el acoso sexual y por razón de sexo: promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; negociar y establecer medidas, para la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, para la realización de campañas informativas o acciones de formación para la prevención del acoso.

Pero, finalmente, y de acuerdo con el art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGLS), todas las empresas deben también

c) arbitrar procedimientos específicos para la prevención de conductas de acoso y violencia, así como procedimientos que permitan dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital (Altés Tàrrega, 2025).

Así pues, con respecto a la prevención del acoso se instaura un triple objetivo: el primero, en relación con las condiciones de trabajo, exige aprobar medidas que promuevan condiciones de trabajo libres de violencia y acoso; el segundo, desde la perspectiva preventiva, implica arbitrar procedimientos de prevención de las situaciones de acoso, y, en tercer lugar, es preciso facilitar el establecimiento de cauces para facilitar denuncias y reclamaciones (Duro Santos, 2021).

Pues bien, estas obligaciones de negociación en empresas con plantillas de hasta 49 trabajadores, a diferencia de las obligaciones impuestas a las empresas con plantillas de 50 o más personas trabajadoras, se desarrollarán conforme a procedimientos libremente escogidos por ellas, en función de su capacidad, de su dimensión y del modelo de representación de trabajadores, pero también influirán otros factores como sus posibilidades económicas, su modelo de plantilla o las necesidades de las personas contratadas. Solamente se impone la obligación o deber de negociación, y consecuentemente debe exigirse a las partes una negociación de buena fe y una disposición a alcanzar un acuerdo, aunque éste no se consiga.

Pues bien, si las empresas de menos de 50 trabajadores deben adoptar medidas para evitar discriminaciones por razón de sexo y género, así como promover condiciones de trabajo libres de violencia y acoso, en este contexto las medidas relativas a la oferta de formación en la empresa, diseñada, programada e impartida con perspectiva de género formará parte del conjunto de acciones, del mismo modo que son imprescindibles para las empresas de

50 o más trabajadores conforme determina la regulación de los planes de igualdad, como veremos a continuación.

II. Igualdad de trato y de oportunidades en empresas de 50 o más trabajadores: una aproximación a la obligación de negociación de planes de igualdad

Como se sabe, la obligación de negociar planes de igualdad, entendidos como conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es obligatoria para empresas con plantillas de 50 o más personas contratadas, desde que la ampliación del ámbito subjetivo de la obligatoriedad legal por el RD-Ley 6/2019³. Los criterios para el cómputo de la plantilla de trabajadores, el referente temporal aplicable y su cuantificación vienen delimitados en el RD 901/2020 y, como se ha señalado por la doctrina, favorecen la existencia de planes de igualdad, ampliando sustancialmente el número de empresas afectadas, pero también de trabajadores beneficiados (Aragón y Nieto, 2021, p. 54).

Además de la regla general de obligatoriedad en las empresas en función de su plantilla, la negociación de un plan de igualdad también puede resultar obligatoria “cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable”, conforme establece el art. 45.3 de la LOIMH. De acuerdo con ello es posible que un convenio colectivo de sector extienda la obligación de tener plan de igualdad a todas las empresas incluidas en su ámbito por considerar que de ese modo se potencia la igualdad de trato y de oportunidades.

También puede resultar obligatorio “cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan”, de acuerdo con el art. 45.4 LOIMH. A este respecto es preciso señalar que la LISOS, en el art. 46 bis.2, indica que “en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias (...) podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa”. Para que esta opción de sustitución sea aprobada por la autoridad laboral es preciso que se den tres elementos: el primero es el relativo a la primera regla de obligatoriedad del plan en función de la plantilla de la empresa. Si ésta ya resultaba obligada no es posible la sustitución. La segunda implica que la empresa efectúe la solicitud. Por último, la tercera, exige a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizar un informe con carácter preceptivo.

Finalmente es importante conocer que, para el resto de las empresas, es posible la elaboración de planes de igualdad con carácter voluntario, en cuyo caso, aunque se

³ El cambio fue acompañado de un período transitorio de entrada en vigor incluido en la Disposición Transitoria decimosegunda de la LOIMH. Según esta Disposición la obligatoriedad se extendió en primer lugar, a las empresas con plantillas entre 150 y 250, con obligatoriedad de negociarlo antes de 7 de marzo de 2020 -un año desde la reforma del art. 45; en segundo lugar, a las empresas de más de 100 trabajadores, con un plazo de dos años desde la reforma, que se extendió hasta 7 de marzo de 2021, y, finalmente, a las empresas de 50 o más trabajadores, que contaban con un período de tres años para la negociación, con obligación legal de negociar su plan de igualdad antes de 7 de marzo de 2022.

mantiene la participación de los representantes de los trabajadores en el art. 45.5 LOIMH, no se impone la negociación del plan, sino que la participación de éstos puede limitarse a una consulta, previa y preceptiva, pero no vinculante. Ahora bien, si el plan de igualdad ha de tener todas las consecuencias previstas legalmente, parece exigible que también el plan voluntario sea negociado con la participación de los representantes y que se ajuste al art. 8 del RD 901/2020 (Aragón y Nieto, 2021: 59). Así, por ejemplo, si el plan de igualdad voluntario conduce a los reconocimientos anudados al “Igualdad en la empresa” (sobre éste véase Kahale Carrillo, 2021: 325) que abre las puertas al cumplimiento de requisitos de adjudicación en la contratación pública (Díaz de Terán, 2022: 98-99), parece que debiera someterse a las mismas exigencias de negociación.

Más allá de las empresas obligadas o que puedan tener un plan de igualdad, me gustaría destacar la relevancia y repercusión que en la elaboración del plan de igualdad tienen los aspectos materiales de los planes de igualdad tras la modificación introducida en 2019.

El art. 46.2 LOIMH en su redacción posterior a 2019 incluye dos elementos relevantes y conectados directamente con la efectividad del plan de Igualdad⁴: la necesidad de realizar un diagnóstico previo a la elaboración del plan, diagnóstico negociado y respecto del que se determina un contenido mínimo, y el establecimiento de una fase de evaluación de las medidas incluidas en el plan⁵.

El diagnóstico previo se configura como la primera fase de elaboración del plan de igualdad. Su significado quedó delimitado por el RD 901/2020 como proceso de toma y recogida de datos dirigido a identificar y estimar la magnitud 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. En cuanto a su contenido y alcance, el diagnóstico ha de ser omnicompreensivo en el sentido de extenderse a todos los puestos, incluidos los niveles jerárquicos de la empresa y su sistema de clasificación; y todos los centros de trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a

⁴ Estas reformas del art. 46.2 de la LOIMH tienen una finalidad, que el plan de igualdad cumpla su función para lo que es preciso previamente identificar la situación real de la empresa en materia de igualdad, la existencia o no de desigualdades, su origen y causa, y las personas afectadas, y a partir de ello determinar las medidas que la empresa deberá seguir para poder introducir correcciones adecuadas, establecer prioridades y sistemas de evaluación, en definitiva, garantizar que el plan de igualdad sea un efectivo conjunto de medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres en esa empresa.

⁵ Conforme al art. 9.4 del RD 901/2020 las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Además, en el plan de igualdad debe incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Se prevé un seguimiento y evaluación de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. Pero se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

distancia, la prestación de servicios en centros de trabajo ajenos, y la prestación de servicios de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición. En cuanto al contenido, al tener carácter de mínimo y ejemplificativo (Aragón y Nieto, 2021: 35) permite incluir a la comisión negociadora todas aquellas materias que puedan identificar situaciones de desigualdad, diferencia, desventaja, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y, al menos debe referirse a los siguientes aspectos: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (vid. art. 46.2 de la LOIMH y art. 7 del RD 901/2020).

III. La formación y los planes de igualdad: el análisis y diagnóstico de la formación de las personas trabajadoras y de la formación (o sensibilización) en género

Como acaba de señalarse la formación forma parte del contenido del diagnóstico y de los planes de igualdad. El objetivo que se quiere trasladar es la necesidad de dotar de un contenido concreto al papel que juega la formación en las obligaciones de las empresas en relación con la promoción y la garantía de la igualdad entre hombres y mujeres y analizar cómo se está desarrollando en los planes de igualdad, lo que se aborda en el epígrafe siguiente.

Comenzaré resaltando que la LOIMH no identifica cuál es el objeto del análisis del diagnóstico: si hay que adoptar una perspectiva material relativa a la formación o las materias que se imparten o si se forma en igualdad o se organiza la formación con perspectiva de género, o una perspectiva subjetiva, teniendo que analizar los sujetos a quienes se imparte o las personas que la imparten, o bien el contexto o las circunstancias en las que se oferta e imparte.

Ante el silencio o falta de concreción normativa, es posible tomar en consideración dos elementos a considerar en el diagnóstico de la empresa en relación con la formación.

Por un lado, un elemento de carácter subjetivo: debe analizarse en el diagnóstico si en la empresa se produce un acceso a la formación en igualdad de condiciones para trabajadores y para trabajadoras.

Por otro lado, un elemento material: el diagnóstico sobre igualdad en la empresa puede poner de manifiesto la necesidad de realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades y de corresponsabilidad entre mujeres y hombres o de prevención de la violencia de género, o la necesidad de acabar con estereotipos o roles de carácter sexista.

Para dar respuesta a ambos elementos se abordan las siguientes cuestiones: dos de ellas tienen carácter previo, la formación exigible a la comisión negociadora del plan de Igualdad (1) y el asesoramiento externo por expertos especializados en igualdad (2). A continuación, se analiza la formación como contenido del diagnóstico previo a la

negociación del plan de igualdad (3); y, finalmente, el impulso a las acciones de información y sensibilización (4).

1. La formación exigible a la comisión negociadora

En relación con la composición de la comisión negociadora del plan de igualdad se prevé una garantía de formación de las personas que la componen: la comisión negociadora de un plan de igualdad no solo ha de ser paritaria, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes⁶, sino que sus integrantes deben tener formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral (art. 5.4 RD 901/2020). Indudablemente la negociación del plan por una comisión negociadora integrada por personas formadas facilitará tanto el diseño del diagnóstico de la empresa, como su interpretación y el establecimiento de medidas adecuadas para hacer frente a los obstáculos que impiden el desarrollo de relación laborales en condiciones de igualdad de oportunidades. Recordemos que participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité; o el comité intercentros, si existe, en las empresas con varios centros de trabajo, o en caso de no existir representación legal, la comisión quedará integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

No obstante, nótese que cuando el art. 5.4 del RD 901/2020 promueve que los integrantes de la comisión tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral, no lo plantea como una exigencia o requisito obligatorio, sino que solo se promueve que se negocie por personas formadas o experimentadas (Rivas Vallejo, 2022). Esta falta de compromiso con la formación en igualdad resulta censurable, pues en mi opinión debería ser exigible formación en igualdad de género a todas las personas que componen la Comisión, tanto a la representación patronal como a la representación sindical.

2. El asesoramiento externo por expertos especializados en igualdad entre mujeres y hombres

En segundo lugar, otro punto de vinculación entre formación y negociación del plan de igualdad es la previsión relativa a que la comisión negociadora puede contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, asesores externos que participaran en el proceso de negociación con voz, pero sin voto. Obviamente se trata de personas, que, no formando parte de la

⁶ Aunque debe destacarse como positiva la promoción de la composición equilibrada entre mujeres y hombres, de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, dado que puede romper con la inercia de escasa participación femenina en las mesas de negociación, se advierte que dicha composición equilibrada no se establece como obligación-, y tampoco se prevé ninguna consecuencia para el supuesto de falta de composición paritaria (Aragón y Nieto, 2021).

comisión y que incluso pudiendo ser ajenas a la empresa, participan asesorando en cuestiones materiales y formales, porque acreditan formación y/o experiencia en la negociación de medidas de igualdad, y su participación puede resolver o anticipar soluciones en cuanto al diagnóstico o respecto a la adopción de medidas adaptadas a la empresa.

Otra fórmula de asesoramiento externo está prevista en la Disposición adicional segunda del RD 901/2020. Esta DA establece una serie de “Medidas de fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas”, indicando que la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la Mujer, promoverá medidas de fomento, apoyo y asistencia técnica, consistentes, entre otras, en la promoción y realización de acciones formativas, puesta a disposición de guías y manuales de referencia, y cualesquiera otras que puedan resultar necesarias⁷.

3. La formación como contenido del diagnóstico previo

En cuanto a la formación como contenido del diagnóstico previo a la negociación del plan de Igualdad, podemos comenzar por referirnos a las previsiones de la LOIMH. Señala su art. 46, como decía *supra*, que la formación forma parte del contenido mínimo que ha de contener el diagnóstico de la empresa en materia de igualdad⁸, pero no indica en qué sentido ni con qué alcance debe hacerse el diagnóstico de la formación en la empresa, ni qué tipo de análisis debe exigirse a las empresas.

Pues bien, aunque la ley no lo hace, ni tampoco el articulado del RD 901/2020, sí lo hace el Anexo de esta norma reglamentaria, cuyo apartado 2 relativo a *Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional* revela que el diagnóstico deberá contener información desagregada por sexo consistente en

“Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. Asimismo, se informará sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el esto de trabajo.”.

⁷ Pueden consultarse en <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>

⁸ También en relación la prevención del acoso tiene relevancia la formación y la información a las personas trabajadoras. En efecto, la LOIMH también se refiere a la necesidad de que las empresas adopten medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo (artículo 48), y en este sentido deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, y entre las medidas que pueden establecerse se identifican tres: la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y las acciones de formación.

En mi opinión, a partir de las anteriores previsiones, es posible realizar dos tipos de acciones de diagnóstico relativas a la formación en la empresa: un análisis subjetivo y un análisis material.

1.1. En primer lugar, se plantea la necesidad de diagnosticar la formación desarrollada en la empresa en su aspecto subjetivo, poniendo el acento en el acceso a la formación, esto es, si la formación se encuentra diseñada y ofertada de modo tal que permita un acceso acorde a las necesidades de las personas, compatible con los requerimientos de la plantilla, en igualdad de condiciones para trabajadores y trabajadoras, es decir, si la formación en la empresa se planifica, diseña y lleva a término con perspectiva de género para facilitar su acceso a todas las personas para que todas tengan la posibilidad de mejorar su situación laboral en la empresa, perfeccionen el desarrollo de su trabajo, y faciliten la promoción y el acceso a puestos de mayor responsabilidad (BIE, 2015: 4), cuáles son los requisitos de acceso, cuáles los tiempos de impartición de la formación en la empresa, si se trata de una formación presencial o de una formación *online*, el horario en que se desarrolla, y si se permite el acceso a las personas compatibilizando el trabajo con el cuidado en su vida personal, y, en consecuencia, si estamos ante una formación compatible con los deberes de conciliación. En relación con ello, estaríamos diagnosticando la formación desde una perspectiva subjetiva, cuestionando el alcance personal de la formación.

Desde un punto de vista subjetivo, el diagnóstico deberá interesarse por analizar los siguientes factores: en primer lugar, si la formación ha sido planificada por equipos integrados por mujeres y hombres, o si en su diseño han participado las personas pertenecientes a la comisión de igualdad o personas responsables de la igualdad en la empresa; en segundo lugar, si la formación alcanza a los trabajadores y las trabajadoras, y en qué medida y proporción es accesible, analizando para su determinación diversos factores para comprender la utilidad y aprovechamiento. Solo garantizándose la igualdad entre las personas trabajadoras mediante la adopción de una perspectiva de género en el acceso a la formación se está garantizando un acceso a la promoción en igualdad de oportunidades (Aragón y Nieto, 2021: 134-135). Como indicaba antes, el anexo del RD 901/2020 señala que el diagnóstico debe incluir datos desagregados relativos a la formación recibida por las personas trabajadoras (número de personas, tipo de formación, horario de impartición), los permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y las medidas adoptadas para la adaptación de la jornada para asistencia a cursos de formación profesional. El análisis de estos datos por la comisión negociadora del plan de igualdad permitirá ofrecer la información necesaria para adecuar la oferta formativa de la empresa a las necesidades de las personas trabajadoras y para ofertarla de forma no discriminatoria (Aragón-Nieto, 2021, p.131). Y ello porque la información y datos obtenidos en el diagnóstico de los planes de igualdad “permiten valorar en cada caso cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (segregación vertical)” (García Gil, 2024: 206).

De manera que, si del análisis de datos que derivan del diagnóstico se revela que no se esté garantizando un acceso igualitario a la formación, el plan de igualdad es el instrumento llamado a remover los obstáculos existentes mediante el diseño de acciones que promuevan la participación igualitaria en la formación o el desarrollo de acciones formativas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, al que me refiero a continuación.

Seguramente también es necesario diagnosticar la formación desde una perspectiva material, relativa a la formación misma, y a las condiciones en que se desarrolla la formación. Analizar la formación desde un punto de vista material, desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa, implica analizar no sólo el tipo de formación que se oferta sino también los contenidos impartidos, y en este análisis debería referirse a si se toma en consideración la formación en materia de igualdad por razón de género.

1.2. En efecto, el segundo aspecto del diagnóstico hace referencia a los aspectos materiales de la formación, y en concreto tanto a si se definen los contenidos atendiendo a todas las necesidades de la plantilla como a si existe formación en igualdad en la empresa.

Es decir, creo que en este aspecto debe analizarse tanto qué tipo de formación se imparte cómo si se imparte formación en igualdad, así como diagnosticar qué formación tienen o deberían tener los agentes que gestionan las relaciones laborales en la empresa, los responsables de la selección y gestión de los recursos humanos, de la prevención de riesgos profesionales o de la salud laboral, e incluso si la plantilla recibe información, acciones de sensibilización o tiene formación suficiente y adecuada relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este segundo sentido, el relativo a la formación en igualdad, es preciso tener en cuenta las previsiones del RD 901/2020, y del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo⁹.

4. El impulso a las acciones de información y sensibilización

El RD 901/2020 asigna a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla (art. 6.2 RD 901/2020).

La propia comisión negociadora será pues quien inicie las acciones derivadas del plan de igualdad y todo parece indicar que esas primeras acciones deben ir destinadas a informar

⁹ El Anexo 2.V del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo contiene la información relativa a la Hoja estadística del Plan de Igualdad, y en concreto el apartado 5. *Contenido del plan de igualdad*, dentro del cual el 5.3 es el relativo a “Formación”, que debe contener la respuesta a las siguientes cuestiones:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

a la plantilla sobre la propia existencia del plan y su contenido, así como la incidencia que este tendrá sobre la plantilla de personas trabajadoras.

IV. Formación, sensibilización o información: un análisis sobre el contenido de estas acciones en los planes de igualdad y de la formación exigible en materia de igualdad

En este apartado analizaré el contenido de las acciones formativas en los planes de igualdad. Para ello se dividirán en dos apartados: uno el relativo al contenido de los planes de igualdad en materia formativa (1) y otro el relativo a la formación de las personas responsables en materia de igualdad en las empresas (2).

Conviene no obstante comenzar precisando que en muchas ocasiones se utilizan términos formalmente diferentes *formación, especialización, sensibilización e información* con relación a la plantilla, a los sujetos responsables de los recursos humanos o de los servicios de prevención de riesgos, a los equipos directivos, o, en general a las personas contratadas o vinculadas a la empresa.

1. El contenido formativo en los planes de igualdad: un análisis de las acciones previstas¹⁰

Con respecto a la formación, y como anticipaba *supra*, en los planes de igualdad además del diagnóstico, aparecen diferentes acciones formativas relacionadas con la igualdad que podemos analizar desde una perspectiva subjetiva, esto es, quienes son los sujetos destinatarios de las medidas, y desde una perspectiva material o relativa al contenido de las acciones formativas.

Si atendemos a los sujetos destinatarios de las acciones formativas, encontramos ejemplos, que fundamentalmente giran en torno a los siguientes grupos:

- El primero sería el de todo el personal de la empresa o la plantilla, definida como “todas las trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna” o “todo el personal de la organización”; en algunos planes, se concreta de forma más específica destinándose la formación a determinadas personas de la plantilla atendiendo a circunstancias laborales como “que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares”; o bien se reserva un cupo a las mujeres para las acciones relacionadas con el refuerzo de las habilidades directivas¹¹ o para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad¹².

¹⁰ Para este análisis, tras un estudio preliminar, he seleccionado 50 planes de igualdad, entre los registrados y publicados en el REGCON, con posterioridad a la aprobación del RD-ley 6/2019, que se hayan negociado tanto en empresas privadas como en empresas o administraciones públicas, que cuenten con diferente ámbito geográfico, diferente sector de producción y diferente volumen de trabajadores.

¹¹ Literalmente: “Nas convocatorias de cursos de formación que teñan por obxecto reforzar as habilidades directivas e as destinadas especificamente para o acceso a postos con funcións directivas, (segundo as vixentes guías de funcións de postos de traballo), e seguindo o exemplo da Administración Xeral do Estado, o 40% das prazas reservaranse para mulleres, excepto que non existan suficientes interesadas que cumpran os requisitos”, en I plan de igualdade do persoal ao servizo do concello de Vigo (2021).

¹² “Formación en Dirección y Liderazgo” en VI Plan de Igualdad Diputación Almería (2020-2024).

- El segundo se refiere a las personas que tienen responsabilidad en la selección o gestión de la plantilla, a los que se refieren como “servicio de Recursos Humanos y RLT”, “personal relacionado con la organización de la empresa”; “RR.HH., mandos y personal con responsabilidad”; “todos los mandos”; “el equipo responsable de los procesos de selección”; “todas las personas que intervienen en procesos de selección”; “cualquier persona implicada en los procesos de selección”; “las personas que formen parte de los tribunales de los diferentes procesos selectivos”;
- En tercer lugar, la relacionada con la representación de los trabajadores: “los/las delegados/as de personal”; “las personas que conformen la representación legal de las personas trabajadoras”; la “RLT”;
- Y finalmente, aquellas personas con funciones especializadas como “los/las profesionales con responsabilidades en materia de riesgos laborales”, “los servicios médicos y los departamentos de salud laboral y RR. HH”; “las personas del Departamento de RRHH implicadas en la activación de Protocolos (violencia y acoso) y para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad”, o “el Comité de Igualdad y a la nueva agente de Igualdad”.

Desde la perspectiva material, las acciones formativas previstas en los planes de igualdad analizados tienen diferente ámbito objetivo, finalidad, contenido, y se configuran con diferente intensidad. La primera observación es que la mayoría de los planes de igualdad mantienen ese doble aspecto material del análisis de la formación, diagnosticando y estableciendo acciones tanto en cuanto hace referencia a la formación de las personas trabajadoras como valor añadido en la empresa¹³, como respecto a la formación en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres¹⁴. Y ambas perspectivas en un contexto de igualdad, que se vincula en algún supuesto a la necesidad de garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres también en la formación continua.

Desde esta perspectiva, valoración positiva merecen aquellos que describen de forma que transmiten un verdadero compromiso con la igualdad, en el contenido de la formación o en su impartición, o que definen un objetivo específico: “Favorecer la asistencia del personal a la formación, primando la impartición en horario laboral, potenciando las modalidades formativas no presenciales o semipresenciales y concediendo los permisos necesarios en caso de que no sean posibles las anteriores condiciones”¹⁵, o que manifiestan que, con el objetivo de impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades, se realizarán “Talleres para la integración de la igualdad de género en la gestión de equipos”¹⁶.

En tercer lugar, respecto a los aspectos formales en el diseño de las acciones es posible diferenciar modelos que transmiten un mayor compromiso de otros en los que la falta de

¹³ II Plan de Igualdad Syrsa Automoción, S. “Favorecer el acceso de mujeres a los cursos de formación en habilidades directivas y desarrollo de competencias en general”.

¹⁴ Un ejemplo muy claro en Pla d’igualtat de gènere intern Ajuntament de Begur (2023).

¹⁵ II Plan de Igualdad de la empresa “Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.”.

¹⁶ Plan de Igualdad Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife 2020-2022

concreción de la propia acción o de su finalidad generan dudas sobre su verdadera eficacia. En este sentido algunas de las acciones previstas en los planes de igualdad se limitan a señalar que consisten en “facilitar formación”, mientras otras simplemente en “informar” o realizar “acciones o campañas de sensibilización”, de manera que en muchos casos se aprecia cierta ligereza en el uso de estos términos, es decir, parece que se estén utilizando los términos formar, informar o sensibilizar de forma indistinta o como recurso retórico, e incluso se diseñan acciones formativas cuyo contenido es difícil de concretar¹⁷.

Además, creo que es posible también encontrar un diferente grado de compromiso en la acción formativa, que permite identificar lo que pueden convertirse en buenas prácticas, pues no se limitan a afirmar como acción “el fomento de la formación en igualdad”¹⁸, sino que la descripción de la acción es más ambiciosa, pues por ejemplo consiste en “garantizar que cuenten con una adecuada formación en materia de igualdad”; o en “Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización”; o cuando la acción consiste en “Formación a las personas que coordinan equipos en liderazgo en clave feminista, que velen por el desarrollo profesional y la cohesión de equipo”¹⁹, o cuando se afirma que “Es necesario que todo el personal reciba la formación en igualdad necesaria para analizar bajo una perspectiva de género todos los actos que lleven a cabo desde todas las concejalías y con la implicación de todo el personal.”²⁰.

En ocasiones, además, se cuantifica el alcance de las acciones de formación, poniendo de relieve el grado de compromiso, para alcanzar el 100% de la plantilla²¹. También puede destacarse *a priori* como una buena práctica de la que puede derivar efectividad en la acción cuando se realiza una concreción de las medidas en acciones identificables: por ejemplo, “Inclusión de los módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos los mandos y nuevos mandos”; o “Edición de manuales específicos, cuyo contenido será presentado a la Comisión de Seguimiento”²²; frente a otras no cuantificadas que resultan menos exigibles o menos

¹⁷ A modo de ejemplo, se diseñan en el Plan de Igualdad de la empresa BLU FRUIT SL (2021) dos acciones diferentes, dirigidas a dos tipos de personas, siempre con responsabilidad en la gestión de personal. La acción se define de forma poco concreta en cuanto a su contenido pues se establece literalmente como “Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad” y “Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH”. Qué debe entenderse por una formación básica o una formación específica no viene definido en el Plan.

¹⁸ Por ejemplo, de forma muy poco concreta, se establece como objetivo específico “Formar en igualdad a todas las personas que forman parte de la empresa”, Plan de igualdad de la empresa Foracci, S.C.A. (2021).

¹⁹ Pla d’igualtat de gènere intern Ajuntament de Begur (2023).

²⁰ Literalmente “é preciso que todo o persoal reciba a formación en igualdade necesaria para analizar baixo unha perspectiva de xénero todos os actos que leven a cabo desde toda as concellerías e coa implicación de todo o persoal”, en I plan de igualdade do persoal ao servizo do concello de Vigo (2021).

²¹ Por ejemplo, en el Pla d’igualtat de gènere intern Ajuntament de Begur (2023): “Percentatge de la plantilla que rep formació específica de gènere (fita: 80% de la plantilla al final del període) y “Percentatge de quadres de comandament que reben formació en lideratge feminista (fita: 100 % al final de període)”. O cuando se establece que las medidas formativas en igualdad y género se diseñen como obligatorias para el 100% de la plantilla en el I Plan de Igualdad 2020-2023 de EL PILONAR, S.C.A.

²² Plan de Igualdad Supercor SA (2018-2022).

controlable su realización. También algunas requieren una mayor complejidad pues nose trata únicamente de realizar una acción formativa en materia de igualdad, o en garantizar la igualdad en el acceso a la formación sino de forma más compleja diseñar un plan formativo en el que se garantice el acceso de las mujeres y en el que se incluya la perspectiva de género²³.

La conexión de los factores o perspectivas señaladas nos permite alcanzar algunas conclusiones.

1. A la plantilla de trabajadores en general se destinan acciones de información sobre la existencia del plan de igualdad²⁴, y sobre su contenido²⁵, así como acciones de sensibilización en igualdad²⁶, cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades²⁷, sobre el uso del lenguaje e imágenes no sexistas y lenguaje inclusivo²⁸, sobre el origen, las consecuencias y las pautas de actuación ante un caso de violencia²⁹, violencia o acoso con vinculación de género³⁰, aunque esta materia, en ocasiones, también se reserva a las personas de la plantilla relacionadas con las víctimas de violencia (“Formación específica para profesionales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas en situaciones de alarma o emergencia social”³¹). Algunos Planes de Igualdad se preocupan también del acceso equilibrado de mujeres y hombres a las acciones formativas³², o del tiempo en que se desarrollarán las acciones formativas, vinculándolo con la necesidad de garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral³³, o a la necesidad de computar como formación “complementaria a la formación específica en Igualdad” o “Reconocer como mérito para los concursos y la promoción interna la

²³ Literalmente: “Disseny i comunicació d’un pla formatiu anual que garanteixi l’accés de les dones al mateix i que inclogui tant la perspectiva de gènere a cada formació com la temàtica de la igualtat d’oportunitats de dones i homes en l’àmbit laboral”, Primer Pla d’Igualtat d’Oportunitats de dones i homes de l’Ajuntament de Coll de Nargó 2022- 2026.

²⁴ I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León (2021). También definida como “Realizar una campaña de difusión del Plan de Igualdad, así como impulsar la comunicación y la información”, en Plan de Igualdad de oportunidades del personal del Ayuntamiento de Aznalcollar (2023).

²⁵ “Formar a la plantilla en igualdad, e informar sobre el contenido del Plan de Igualdad de la empresa”, en Plan de Igualdad de la empresa AFRICANA DE CONTRATAS Y CONSTRUCCIONES S.L (2022).

²⁶ I Plan de igualdad de la Xunta de Galicia (2023). Se describen como acciones de información y sensibilización dirigidas a toda la plantilla/ frente a las de “Formar en igualdad a todo el personal directivo y de mando o formar a los componentes de la Comisión de Igualdad en materia de Plan de Igualdad,” en Plan de igualdad de la empresa ANDROS GRANADA, S.L.U. También Plan de Igualdad de La Luisiana (2022).

²⁷ Plan de Igualdad Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife 2020-2022.

²⁸ Plan de Igualdad Diario de Navarra (2020-2023).

²⁹ I Plan de Igualdad de Género del Personal de la Diputación de Ávila (2020), aunque sorprende que se menciona que la formación se hará “extensiva a los colectivos de mujeres con mayor vulnerabilidad a sufrir violencia de género”.

³⁰ III Plan de Igualdad empresa El Corte Inglés (2022/2026). I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León (2021). Plan Igualdad empresa Mercadona (2024 – 2028).

³¹ VI Plan de Igualdad Diputación Almería (2020-2024).

³² II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial (2021).

³³ Plan Igualdad empresa Mercadona (2024 – 2028). II Plan de Igualdad Municipal de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco (2023).

acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o prevención de la violencia de género³⁴.

Respecto al acceso a la formación se priorizan determinados colectivos, por ejemplo, en posición de reingreso tras el ejercicio de derechos de conciliación, pero no solamente: “el hecho de reincorporarse al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia para cuidado de hijos/as y atención a familiares dependientes, o pertenecer a un sexo subrepresentado en el sector al que refiera la acción formativa”³⁵.

2. A las personas responsables en materia de selección o gestión de recursos humanos, delegados/as o responsables de prevención de riesgos³⁶ se destinan acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades³⁷ o en igualdad de trato y oportunidades especializada para los miembros de los tribunales de selección³⁸, sobre igualdad en el empleo y sesgos de género³⁹, de gestión del personal con perspectiva de género⁴⁰, o en materia de conciliación y corresponsabilidad⁴¹; vinculando la formación a las funciones que desempeñan, por ejemplo, recursos humanos y salud laboral (con un enfoque a la discriminación en el acceso, promoción, evaluación con perspectiva de género del puesto de trabajo y riesgos laborales, etc.)⁴² o a la comisión de igualdad en todas las materias relacionadas con la igualdad, la diversidad y la responsabilidad social⁴³. También se encuentran ejemplos de acciones formativas destinadas al colectivo LGTBIQ con el objetivo de crear un entorno laboral seguro⁴⁴.

3. Por último, una precisión terminológica que parecen no tener en cuenta los negociadores de planes de igualdad, el uso de “formación”, información y “sensibilización” de forma indistinta en los planes de igualdad, distorsiona en cierto modo el contenido formativo del planteamiento. No puede ser lo mismo realizar acciones de información (“dar noticia de algo”, según explica la RAE) que de sensibilización (“hacer sensible algo o a alguien”, aplicando la definición de la RAE), del mismo modo que no es lo mismo impartir o recibir formación que tener capacitación y profesionalización en género.

³⁴ Plan de Igualdad de oportunidades del personal del Ayuntamiento de Aznalcollar (2023). En el mismo sentido, Plan de Igualdad de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Armilla (2023).

³⁵ II Plan de Igualdad de la empresa "Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.". También “Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en materia de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.” En Plan de Igualdad de oportunidades del personal del Ayuntamiento de Aznalcollar (2023).

³⁶ I Plan de igualdad de la Xunta de Galicia (2023).

³⁷ II Pla d'igualtat Ajuntament de Sant Mateu 2023-2026.

³⁸ Plan de Igualdad de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Armilla (2023).

³⁹ Plan de Igualdad de la empresa AFRICANA DE CONTRATAS Y CONSTRUCCIONES S.L (2022).

⁴⁰ I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León (2021).

⁴¹ I Plan de Igualdad de Serveis Integrals Lafuente, S.L (2022-2026).

⁴² I Plan de Igualdad de Género del Personal de la Diputación de Ávila (2020).

⁴³ Plan de Igualdad de la empresa AFRICANA DE CONTRATAS Y CONSTRUCCIONES S.L (2022).

⁴⁴ Pla d'igualtat de gènere intern Ajuntament de Begur (2023): Formacions i sensibilització de detecció de l'assetjament i dels micromasclismes a tota l'organització (personal tècnic i càrrec electes).

Me permito traer aquí una definición más específica de las acciones de sensibilización en género que en relación con la gestión pública identificó el Instituto de las Mujeres en 2008:

“Sensibilizar en género implica entonces que las personas que diseñan instrumentan y ejecutan programas y políticas públicas —es decir, quienes juzgan, administran, elaboran presupuestos, toman decisiones, definen lineamientos de contratación laboral, entre otras actividades del quehacer institucional—, abran los ojos y vean, escuchen, huelan, saboreen y toquen la realidad y la problemática de las desigualdades e inequidades de género” (INMUJERES, 2008: 15).

De forma que sensibilizar implica realización de acciones mayores que la simple transmisión de información sobre igualdad en el ámbito de la empresa. En la sensibilización se ha de incluir un elemento valorativo de apreciación de la problemática de la desigualdad y la falta de equidad en relación con el género.

Cuestión distinta es la relativa a la formación en género, o la experiencia en la gestión de políticas de igualdad que puede demandarse a quienes participan en la negociación de los planes de igualdad o en el diseño de políticas empresariales de igualdad. Y al respecto es interesante señalar las modificaciones legislativas introducidas recientemente sobre la formación de los denominados “Agentes de igualdad y género”. La disposición final 6 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto introduce una Disposición adicional trigésima segunda en la LOIMH, relativa a la regulación del acceso a la profesión de agente de igualdad.

Según esta disposición adicional 32 de la LOIMH la profesión de agentes de igualdad se vincula a personas que están en una de estas situaciones: a. estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad; b. cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad.

El objetivo de la disposición adicional es diseñar el marco en que se propone la creación de un título oficial de agente de igualdad conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

2. la formación de las personas responsables en materia de igualdad en las empresas: la profesión de los “agentes de igualdad y género”, de los “promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” y la formación exigida para su ejercicio

En España son dos las figuras profesionales de especialistas en igualdad. Conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), las diferencias entre los “Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (2825) y los “Promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (3714) se sitúan tanto en la titulación de acceso como en las funciones que desarrollan. Los agentes de igualdad “diseñan, dirigen, coordinan, dinamizan, desarrollan, gestionan y evalúan planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades y

género en diferentes áreas y ámbitos profesionales. Entre sus tareas se incluyen: “analizar e investigar la realidad de un entorno concreto en relación a la igualdad de género; diseñar, desarrollar y evaluar programas, proyectos, acciones positivas, campañas, normas y pautas coordinando a los distintos organismos y agentes implicados; asesorar a la Administración, a los agentes sociales, a las empresas y similares en materia de iniciativas y legislación sobre igualdad de oportunidades; actuar como intermediario entre la Administración los colectivos de mujeres y los agentes sociales en asuntos referentes a igualdad de oportunidades; desempeñar tareas afines; y supervisar a otros trabajadores”.

Los promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres serán quienes “en colaboración con los agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o con los responsables del departamento de la mujer, animan y coordinan diferentes acciones positivas en contacto directo con la mujer y otras organizaciones implicadas en los aspectos de igualdad en las áreas de educación, formación profesional, salud y cultura. Entre sus tareas se incluyen: recogida de datos sobre necesidades en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; información en materia de oportunidades entre mujeres y hombres; realización de actividades de animación en materia de oportunidades entre mujeres y hombres; colaborar con los agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.”.

La clasificación separa a quienes tiene titulación universitaria (Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres) frente a quienes no tienen titulación universitaria, pero sí un título superior en formación profesional al amparo del Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas⁴⁵ (Promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres).

La Federación Estatal de Asociaciones de Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO) elaboró en 2011 una investigación sobre la “Situación de la Figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y propuestas para una Certificación Profesional”. En el marco de esta investigación en que se dan datos sobre la situación laboral y profesional de agentes y promotores de igualdad se propone también el desarrollo de una formación específica universitaria de postgrado (Máster Universitario en Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres).

Pues bien, según este estudio de 2011 la mayoría de estos profesionales desarrollan su actividad en administraciones públicas (especialmente en la administración local)⁴⁶.

⁴⁵ Modificado por el Real Decreto 500/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado superior y se fijan sus enseñanzas mínimas.

⁴⁶ Según este estudio “un 91,2% de las personas trabaja actualmente en la Administración pública, un 8,2% en Entidades privadas y un 0,6% en régimen de Autónoma o Autónomo. Del porcentaje recogido en la Administración Pública un 82,4% corresponde a las Administración Local, un 0,9% a la Administración Foral, el 15,5% a la Administración Autonómica y un 0,6% a la Administración Estatal.

Sin perjuicio de estos datos, resulta obvio que agentes y promotores de igualdad son personas con formación en igualdad que están llamados a desarrollar su papel en el ámbito privado, tanto en empresas como en organizaciones políticas o sindicales, ONG, fundaciones, medios de comunicación, centros de formación, universidades, asociaciones, consultorías y asesorías, etc. (García Campá, 2021: 186). En este sentido, los datos recogidos *supra* hacen referencia a un periodo previo al impulso a los planes de igualdad introducido a partir de 2019 y 2020: al ampliarse el ámbito subjetivo de empresas obligadas a negociar un plan de igualdad necesariamente se ha ampliado la demanda de profesionales formados en igualdad y, en consecuencia, ampliado las ofertas de empleo por cuenta ajena o de trabajo autónomo y externo a la empresa que asesore, forme, informe o sensibilice a la plantilla en materia de igualdad y género. Se cumpliría con ello el requisito de formación en igualdad que para la negociación de los Planes de Igualdad señalan los arts. 45 y 46 de la LOIMH, a los que me he referido anteriormente.

V. Formación en diversidad: la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el RD 1026/2024 de 8 de octubre

La aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, también es un ejemplo de la relación entre formación e igualdad, en este caso mediante el establecimiento de obligaciones a las empresas en relación con el derecho a la igualdad real de las personas trans y de las personas LGTBI, con la finalidad de conseguir la eliminación de la discriminación por orientación o por identidad sexual existente en el ámbito laboral.

Al igual que la LOIMH, la Ley 4/2023 no es una norma de contenido laboral, sino que se trata de una ley transversal que trata de incidir en todos los ámbitos de desarrollo personal y social. Como su objetivo es “desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación” (conforme señala el preámbulo de la Ley), de forma similar a la LOIMH presta atención a la necesidad de incorporar medidas de acción en el ámbito empresarial, pues también en este ámbito es posible promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En la Ley 4/2023 es el Capítulo II el destinado al diseño de las “Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI”, y dentro de este, la Sección 3.^a dedicada a las “Medidas en el ámbito laboral”, incluye el establecimiento de obligaciones de las empresas para garantizar la “Igualdad y no discriminación LGTBI”.

En efecto, junto al mandato dirigido en el art. 14 de la Ley a las administraciones públicas para que en sus políticas de empleo tomen en consideración el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de identidad o de orientación sexual, incluye la llamada a

De los datos recogidos en entidades privadas un 19.9% pertenece a Consultoría en general, un 16,1% a Consultoría de Igualdad, un 25,8% a Sindicato, el 19,4%% a Fundaciones y ONGDs”.

los agentes sociales para impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

En este sentido, el art. 15 incluye las obligaciones de la empresa destinadas a la protección del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de identidad o de orientación sexual, en este caso dirigidas a empresas con plantillas mayores a cincuenta trabajadores, como veíamos *supra*, con obligación de incorporar medias planificadas y recursos, con inclusión de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI⁴⁷, en un plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la Ley⁴⁸.

1. La obligación de negociar la igualdad de las personas LGTBI

Deviene por tanto esencial esa negociación colectiva de medias planificadas y recursos en el ámbito empresarial que definen los arts. 14 y 15 de la Ley 4/2023.

Pero antes es preciso traer a colación que el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, aprobadas por Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo (BOE 31 de mayo de 2023) incluye por primera vez un capítulo destinado a la diversidad (Nieto Rojas, 2025, p. 175). En efecto, el Capítulo XIV de este Acuerdo se dispone la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad, y encomienda ese fomento a los convenios colectivos mediante una serie de acciones:

- La promoción plantillas heterogéneas.
- La creación de espacios de trabajo inclusivos y seguros.
- La aprobación de medidas específicas para favorecer la integración y la no discriminación del colectivo LGTBI en los centros de trabajo
- La inclusión de la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral en los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen.

A diferencia de lo que ocurre en la LOIMH en que se imponen obligaciones de negociar medidas de igualdad entre hombres y mujeres a todas las empresas, en el caso de la Ley 4/2023 solamente se impone como obligación a las empresas que cuentan con una plantilla de más de cincuenta personas trabajadoras. El resto de las empresas podrán voluntariamente negociar medidas planificadas de igualdad (art. 2.2 del RD 1026/2024).

47 Conforme al ap. 4 del art. 8 del RD 1026/2024 “Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.”, criterio acertado conforme ha señalado la doctrina (Nieto Rojas, 2025, p. 212-213)

48 Publicada en el BOE de 1 de marzo de 2023, entra en vigor al día siguiente de su publicación (Disposición final vigésima).

Pero esta nueva obligación de los agentes sociales parece de compleja materialización, por la falta de claridad del legislador (Nieto Rojas, 2025, p. 172).

La primera cuestión que hay que precisar es si se trata de incorporar medidas en los planes de igualdad derivados del art. 45 de la LOIMH o si se trata de realizar un nuevo plan de igualdad para el colectivo LGTBI o si se trata de una mera negociación de medidas en el ámbito del convenio colectivo.

Si atendemos al art. 15 de la misma Ley las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras, lo que se confirma con la lectura del RD 1026/2024, de 8 de octubre, pero se genera la duda de si solo deben ser negociadas o si también deben ser *acordadas* en el ámbito del convenio, esto es, si se impone un deber de alcanzar un acuerdo (Nieto Rojas, 2025, p. 172 y 199).

De modo que el conjunto planificado de medidas y recursos no se configura como un plan de igualdad propio ni como una cuestión a abordar en el plan de Igualdad pactado conforme a la LOIMH, por lo que no se trata de incluir novedades en el diagnóstico previo, ni entre las medidas planificadas en el seno del plan de igualdad incluir algunas destinadas a conseguir la igualdad real de las personas trans y de las personas LGTBI., Se trata de llevar a cabo una negociación en el ámbito de la comisión negociadora del convenio colectivo, estableciendo diferentes ámbitos de negociación según el ámbito del propio convenio colectivo, para la inclusión de medidas que contribuyan a erradicar estereotipos y crear un contexto favorable a la diversidad.

El deber de negociar en este caso se articula a través de la negociación colectiva, ya sea en los convenios de ámbito empresarial o en los de ámbito superior, y en los ya firmados a través de la comisión negociadora que abordará las medidas que se definen en el anexo I del RD 1026/2024, de 8 de octubre, que da contenido a las medidas que en materia de igualdad de trato y no discriminación deben incluir los convenios colectivos o acuerdos de empresa al amparo de la Ley 4/2023 (vid. art. 4 del RD 1026/2024).

Además, como se ha señalado, estamos ante una obligación legal incompleta pues no existen previsiones normativas ante la ausencia de consecuencias por el incumplimiento, no se ha modificado la LISOS para incorporar una infracción específica para esta obligación legal de las empresas de más de 50 trabajadores, aunque se propone su sanción a través del art. 7.10 de la Ley de Infracciones y Sanciones (Nieto Rojas, 2025, p. 176).

2. El contenido de la negociación: la formación, información y sensibilización como elementos esenciales

Se ha destacado el carácter esencialmente programático del contenido de las medidas negociables en el ámbito de los convenios colectivos (Nieto Rojas, 2025, p. 237), posición que comparto partiendo de dos elementos, la imposibilidad de identificación de las personas concretas pertenecientes al colectivo LGTBI al que van dirigidas las acciones por formar parte de la intimidad de las personas y por la imposibilidad de realizar un diagnóstico similar al previsto en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

El art. 8 del RD 1026/2024 efectúa una remisión al Anexo I del RD para la delimitación del contenido mínimo y al Anexo II en cuanto al protocolo frente al acoso y la violencia, estableciendo simplemente la estructura de las medidas que exigen la concreción de tres elementos: la determinación de las partes negociadoras y el ámbito de aplicación personal, territorial y temporal que si la empresa cuenta con convenio colectivo de ámbito superior al de empresa coincidirán con el ámbito de éste; y el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

Pues bien, destaca especialmente la importancia que en esta materia adquiere la formación, la información y la sensibilización como acciones destinadas a la creación de ambiente de trabajo libres de prejuicios y que favorezcan la configuración de plantillas diversas.

El principal problema es de técnica legislativa, pues para dar un contenido concreto a la obligación empresarial hemos de ir al Anexo I del RD 1026/2024 que incluye un listado de medidas planificadas. En efecto, por un lado, en materia de acceso al empleo (Ap. 2º) del Anexo I del RD 1026/2024, se señala la necesidad de tomar en consideración la formación de las personas que participan en los procesos de selección y la necesidad de priorizar la formación o idoneidad frente a su orientación, identidad o expresión de género. En este aspecto habría que añadir, a su vez, la necesidad de que las personas que realizan los procesos de formación tengan formación suficiente para poder realizar el encargo legal de eliminar estereotipos en el proceso de selección y de promoción de las personas trabajadoras.

Por otro lado, el Anexo I del RD 1026/2024 también identifica acciones formativas o de información (ap. 4º):

- a. La formación dirigida a la plantilla, a los mandos, puestos directivos y personas con funciones de responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, relativa a la inclusión de módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral
- b. La información sobre el conjunto de medidas planificadas recogidas en los convenios o acuerdos de empresa.
- c. La formación sobre las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
- d. Información sobre protocolos y medias de prevención frente acosos discriminatorios o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales (diseñados conforme al Anexo II del RD 1026/2024).

La finalidad es que las empresas configuren plantillas diversas y heterogéneas, lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. En este sentido, hay estudios que

identifican un aumento de la productividad en empresas que desarrollan políticas de equidad y configuran equipos directivos heterogéneos (Martínez Arce, 2021)⁴⁹.

Finalmente, téngase en consideración, además, que otros muchos preceptos de la Ley 4/2023 inciden en la importancia de la formación en la diversidad: el art. 12 relativo a la formación sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI del personal al servicio de las Administraciones públicas; el art. 14, que, en el marco de la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral, se refiere a la promoción en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, así como a la formación especializada para el personal de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social; el art. 16, respecto de la formación del personal y profesionales de la sanidad; el art. 20 respecto a la inclusión en los planes de estudio conducentes a la obtención de los títulos universitarios y de formación profesional oficiales que habilitan para el ejercicio de profesiones docentes, sanitarias y jurídicas, de contenidos dirigidos a la capacitación necesaria para abordar la diversidad sexual, de género y familiar; el art. 21 en relación con la formación del profesorado en atención al respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI; el art. 22 de la Ley 4/2023, que señala el compromiso de las administraciones educativas en la formación inicial y continúa, incorporando contenidos dirigidos a la formación en materia de diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI; el art. 26 respecto a la formación adecuada de todas las personas y profesionales involucrados en la actividad física y el deporte federado y no federado; el art. 33 sobre programas y acciones de formación y respeto a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI dirigidos a jóvenes y a personas que trabajen en el ámbito de la infancia, de las familias y de la juventud y a familias con menores de edad y jóvenes LGTBI; el art. 34 para la inclusión de esta formación en los cursos dirigidos a personas mediadoras, monitoras y formadoras juveniles; el art. 38, formación para garantizar una adecuada tramitación de las solicitudes de protección internacional que, eventualmente, se presenten por personas LGTBI; en el art. 58 respecto a formación del personal sanitario, investigación y seguimiento para la atención de las personas trans; el art. 70, 71 y 75 formación adecuada para la atención de las personas LGTBI menores de edad, personas mayores o con discapacidad o en situación de dependencia o sin hogar.

⁴⁹ La Organización Internacional del Trabajo en el informe *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*, publicado en 2019, señala que todas las empresas saldrán beneficiadas de un incremento de su rentabilidad y productividad; de la potenciación de su capacidad de atraer y retener el talento; de una mayor creatividad, innovación y apertura; de la mejora de su reputación y de su capacidad de evaluar mejor el interés y la demanda del cliente (Martínez Arce, 2017). También señala que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) considera que, si la brecha de género se redujese un 50% en cuanto a la participación de las mujeres en la fuerza laboral de las economías de la OCDE, el PIB de estos países se incrementaría en un 6%, y en un 6% adicional si su participación llegara a igualar la de los hombres.

Bibliografía citada

AAVV. (2008). *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid: La Ley

Altés Tárrega, Juan Antonio (2025). El laberinto empresarial de los protocolos de acoso. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 6(1), 62-95. <https://doi.org/10.20318/labos.2025.9406>

Aragón Gómez, Cristina & Nieto Rojas, Patricia. (2021). *Planes de igualdad en las empresas: procedimiento de elaboración e implantación* (Edición: enero 2021). Madrid: Wolters Kluwer.

Campo García, Carlos Roberto. (2024). “Criterios para la conformación de la muestra de planes de igualdad analizados”, en Molero Marañón, María Luisa & Nieto Rojas, Patricia (directoras) (2024). *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Castro García, Carmen & Álvarez Tardio, Beatriz. (2016). *La Igualdad en la Responsabilidad Social de las Empresas*, CONOC>E, Ayuntamiento de Castellón de la Plana.

https://www.tusitio.org/archivos/0800000037/Otras%20publicaciones%20de%20IO/D021_Igualdad_RSE.pdf

Díaz de Terán Velasco, Ma. Cruz, Olza, Inés, Sánchez, Nahikari, Olloqui, Isabel. (2022). *Formación en igualdad: un enfoque desde la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Primera edición). Aranzadi Thomson Reuters.

Duro Santos, Sara. (2021). “Nuevos reales decretos de igualdad de oportunidades: ¿qué obligaciones incorporan para las empresas en el ámbito laboral?”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 969, BIB\2021\1566.

Embid Irujo, José Miguel. (2008). “Los aspectos mercantiles de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid: La Ley, pp. 267-354.

García Campá, Santiago (2021), *Manual para agentes de igualdad*. Barcelona: Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions.

García Gil, M. Begoña (2024). “Proceso de selección contratación y formación”, en Molero Marañón, María Luisa & Nieto Rojas, Patricia (directoras) (2024). *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Giménez Muñoz, Esperanza Macarena. (2012). *Manual de agentes de igualdad*. Marisa Román Onsalo (coord.) *Revista Española De Sociología*, (17).

Kahale Carrillo, Djamil Tony. (2021). *Planes de formación en igualdad de género* (Primera edición). Thomson Reuters Aranzadi.

Lousada Arochena, José Fernando (2023). “Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas. Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial”, *Femeris*, Vol. 8, No. 2, pp. 95-12.

Martín Luengo, Irene y Sanz Polo, M. Cinta. (2020). “La implantación de los Planes de Igualdad de las empresas: su poder transformador de las relaciones de género”. *Revista Del Ministerio De Trabajo y Economía Social*, (146), 47-68.

Martínez Arce, E. “Transformación laboral desde la perspectiva de género y diversidad”, BIB\2021\3874 *Actualidad Jurídica Aranzadi*, N° 974, Sección Comentario.

Nieto Rojas, Patricia (2025). Obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. Las Rozas-Madrid: Aranzadi-La Ley.

Nieto Rojas, Patricia (2025). “Las obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El alcance de las medidas planificadas”, en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, ISSN 2386-8090, ISSN-e 2386-8112, N°. 122, 2025.

Pérez del Rio, Teresa. (2007). “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. Extraordinario-2007, Madrid: MTAS

Pons Carmena, María. (2024). “La presencia de mujeres en los consejos de administración y puestos directivos de las empresas: de la Ley Orgánica de igualdad (2007) al — proyecto— de Ley Orgánica de paridad (2024)”, *Lan Harremanak*, 4, 51, (117-150)

Requena Montes, Óscar (2019). *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores*, Valencia: Tirant lo Blanch

Rivas Vallejo, Pilar, (2022), *Nuevos estudios sobre la negociación colectiva*, Editorial Aranzadi, S.A.U., 1ª ed.,

Sierra Hernáiz, Elisa, (2017), “El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas”, en *Lan Harremanak*, (2017-II) (204-228)

Anexo I

AAVV. (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La sensibilización en género. INMUJERES: México D.F.

Política de formación con perspectiva de género en la empresa, (2015) Boletín Igualdad Empresa, (XXI), Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad: Madrid, 1-33.

FEPAIO. (2011). Situación de la Figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y propuestas para una Certificación Profesional, Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad): Madrid

OIT, Documento GB.288/TC/4, párrafos 15 a 22 (noviembre 2003)

OIT. (2007) La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, Ginebra.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO (2025). Cifras Pyme. Datos marzo 2025 (recurso electrónico) <https://www.mintur.gob.es/es-es/publicaciones/paginas/detallepublicaciones.aspx?cod=pymes282>

Anexo II: Planes de Igualdad consultados

- I Plan de Igualdad 2020-2023 de EL PILONAR, S.C.A.
- I Plan de Igualdad de Género del Personal de la Diputación de Ávila (2020)
- I Plan de igualdad de la Xunta de Galicia (2023).
- I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de RUBE Servicios Pedagógicos SL 2020-2023
- I Plan de Igualdad de Serveis Integrals Lafuente, S.L (2022-2026).
- I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León (2021).
- I Plan de igualdade do persoal ao servizo do concello de Vigo (2021)
- II PIO (Pla d'Igualtat d'Oportunitats) del personal de l'Ajuntament de Sueca per al període (2023-2026)
- II Pla D'igualtat Ajuntament de Sant Mateu 2023-2026.
- II Pla de Igualtat Hospital General de València 2023 – 2027
- II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial (2021).
- II Plan de Igualdad de la empresa "Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A.".
- II Plan de Igualdad Municipal de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco (2023).
- II Plan de Igualdad Syrsa Automoción SL (2020)
- III Plan de Igualdad empresa El Corte Inglés (2022/2026).
- IV Plan de igualdade do persoal do Concello da Coruña (2023)
- I Plan de igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Minglanilla (Cuenca) (2023)
- Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2023-2027 Ajuntament d'Artesa de Segre
- Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes de l'Ajuntament de Coll de Nargó 2022-2026
- Pla d'Igualtat de gènere intern Ajuntament de Begur (2023).
- Plan de Igualdad Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife 2020-2022
- Plan de igualdad de BERRY FARMS, S.L. (2020).
- Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Granada (2020)

Plan de Igualdad de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla (2020)

Plan de Igualdad de la empresa Admiral Intermediary Services y Admiral Europe Compañía de Seguros SAU (2021)

Plan de Igualdad de la empresa AFRICANA DE CONTRATAS Y CONSTRUCCIONES S.L (2022)

Plan de Igualdad de la empresa ANDROS GRANADA, S.L.U.

Plan de Igualdad de la empresa BLU FRUIT SL (2021)

Plan de Igualdad de la empresa Cuaderno Amarillo SL (2020)

Plan de igualdad de la empresa Foracci, s.c.a. (2021).

Plan de Igualdad de la empresa Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (2020)

Plan de Igualdad de la empresa GRUPO ECOS (2021)

Plan de Igualdad de la empresa Hermanos Ayala Sousa, S.L. (2020)

Plan de Igualdad de la empresa Isotrol, S.A (2020)

Plan de Igualdad de la empresa Matadero Guijuelo SA (2020-2023)

Plan de Igualdad de la empresa Pública Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (2020)

Plan de Igualdad de la empresa Sensient Frangances, S.A.U. (2020)

Plan de Igualdad de la empresa Solplast, S.A. (2020)

Plan de Igualdad de la Escuela Hostelería Salamanca S.L. (2020)

Plan de Igualdad de La Luisiana (2022)

Plan de Igualdad de la Sociedad Cooperativa Bajo Duero (Cobadu).

Plan de Igualdad de los empleados públicos de la Diputación Provincial de Huesca (2024)

Plan de Igualdad de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Armilla (2023)

Plan de Igualdad de oportunidades del personal del Ayuntamiento de Aznalcollar (2023)

Plan de Igualdad de Saliplant, S.L. (2020)

Plan de Igualdad Diario de Navarra (2020-2023).

Plan de Igualdad Supercor SA (2018-2022).

Plan de Igualdade da empresa “EXLABESA EXTRUSIÓN PADRÓN, S.L. (2020)

Plan de Igualdade da empresa “HEREDEROS DE MANUEL PELETEIRO, SC”

Plan Igualdad empresa Mercadona (2024 – 2028).

VI Plan de Igualdad Diputación Almería (2020-2024).