

SIERRA HERNÁIZ, E., VALLEJA DACOSTA, R. (Directoras); PEDROSA ALCÁZAR, S. I. (Coordinadora). *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas*. Navarra: Aranzadi, 2020, 650 p. ISBN: 9788413468273,

<https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6147>

Bajo la magistral dirección de las profesoras Sierra y Vallejo, reputadas especialistas en materia de igualdad con múltiples publicaciones en la materia, tengo el honor de presentar la obra coral, coordinada por la profesora Pedrosa Alcázar, sobre “Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas”. La misma efectúa un abordaje multidisciplinar de la materia con 26 aportaciones de juristas (laboralistas, penalistas, fiscalistas), sociólogos, lingüistas y también consultoras expertas en género, Equala, que incorpora la visión aplicada de la igualdad en la empresa.

En esta monografía, de clarísima actualidad tras la aprobación de los RD 901/2020 y 902/2020, que entró en vigor el pasado 14 de abril, se analiza, con un enfoque transversal y multidisciplinar, las principales cuestiones para un correcto diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas. La excelente monografía, que ha contado con la financiación de la Universidad Pública de Navarra, y la colaboración del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Navarra y Aragón, centra su atención en los planes de igualdad, cuya elaboración es obligatoria según se establece en el “Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”.

La obra colectiva aborda la necesidad de la promoción de la igualdad en el ámbito empresarial, se plantea cómo realizar el análisis para interpretar esa desigualdad y se aclaran conceptos como la conciliación o los cuidados. Además, también se trata la importancia del lenguaje y la comunicación en el diseño de los planes, así como la fortaleza que pueden tener las medidas de acción positiva para combatir la infrarrepresentación de las mujeres en la empresa, con ejemplos de buenas prácticas.

Respecto al contenido de la obra, en la primera parte se abordan las fases y aspectos claves para poder negociar planes de igualdad en las empresas desde una triple perspectiva de análisis: jurídica, sociológica y con la nece-

saria inclusión de una política de lenguaje inclusivo, elaborada esta parte por la profesora Romera Ciria. Habida cuenta que la negociación de los planes de igualdad es, por decisión del legislador, objeto de negociación colectiva, la profesora Vallejo insiste en la obligación empresarial de “hacer todo lo posible por negociar de buena fe, ya desde el diagnóstico de situación de las condiciones laborales aplicables a la empresa, a la política de gestión de recursos humanos”.

Tras este primer capítulo conceptual, de obligada lectura, la profesoras Alemán Zuloaga, del Departamento de Sociología y Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra, ofrecen “un marco teórico y herramientas conceptuales para analizar y comprender cómo opera la desigualdad entre hombres y mujeres”. El efecto que tiene en las trayectorias laborales de las mujeres la asunción de los cuidados es abordado por la profesora Elizalde en el tercer capítulo de esta obra, alertando de que “el modelo actual de conciliación en España no ha incorporado de manera suficiente la igualdad de género”, conclusión que también alcanza la profesora Pedrosa, coordinadora de esta obra, cuando aborda las medidas de corresponsabilidad en las empresas en el capítulo decimoquinto de esta monografía.

En el segundo bloque del libro, la profesora Torrente Gari, de la Universidad de Zaragoza, analiza conceptos básicos para la consecución de la igualdad en la empresa, centrandose su atención en la noción de discriminación directa e indirecta y en las medidas de acción positiva y su aplicación en la empresa. Sobre acciones positivas y los criterios de admisibilidad reflexiona una de las mejores exponentes del estudio de las mismas en nuestro ordenamiento, la profesora Sierra Herráiz, que lamenta que el RD Ley 6/2019 ha sido “una oportunidad perdida para delimitar conceptualmente las medidas de acción positiva y establecer sus límites”, aunque en un ánimo constructivo termina este bloque identificado una serie de buenas prácticas ya pactadas en planes de igualdad. Esta parte de la obra termina con un excelente capítulo elaborado por el profesor Goñi sobre las principales aportaciones de la doctrina constitucional en la materia.

Con el objetivo de mejorar la transparencia e ir eliminando la brecha salarial, aspectos que analizan con profusión las profesoras Echávarri y Martínez de Moretín, el RD

902/2020 crea nuevas obligaciones empresariales tendentes a la consecución de este propósito, cuyo estudio acomete con gran magisterio la inspectora de trabajo, Ana Belen Alonso Álvarez. En el marco de esta nueva regulación, la tercera parte de la obra aborda aspectos relacionados con la brecha salarial, las medidas tributarias como instrumento de acción positiva o la necesidad de revisión del régimen fiscal de la declaración conjunta del IRPF, en dos capítulos elaborados por los fiscalistas Hugo López y Marina Castro.

El cuarto bloque de la obra aborda la integración de la igualdad de género en las organizaciones no solo como una obligación jurídica sino también como una variable de gestión de los Recursos Humanos. Y así, el profesor Ramos Villagrasa, de la Universidad de Zaragoza, reflexiona acerca de los procesos de selección de personal, mientras que el profesor Hernández Trasobares, también de la Universidad de Zaragoza, estudia la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, siendo de objeto de atención por la profesora Bericat Alaustey, los planes de carrera y la salud laboral con perspectiva de género, con una excelente aportación de una de las codirectoras de la obra, la profesora Sierra. Este bloque termina con el capítulo elaborado por el inspector de

trabajo Sergio Bescós sobre las actuaciones de vigilancia y control en la implantación de los planes.

Termina esta monografía con el análisis de la situación de violencia contra las mujeres en la sociedad con un trabajo del profesor Boirra Sarto de la Universidad de Zaragoza, y con un riguroso estudio de las medidas preventivas frente al acoso sexual y por razón de género en la empresa efectuado por la profesora López Rubia, de la Universidad del País Vasco, y también con un magnífico análisis del delito de acoso, en sendos capítulos, redactados por las profesoras Olaizola y Jericó, de la Universidad Pública de Navarra. Cierra la obra la aportación de la profesora Blázquez Agudo, de la Universidad Carlos III de Madrid, sobre la implantación de los planes de igualdad en la Administración pública, y del profesor González Labrada, de la Universidad de Zaragoza, sobre planes de igualdad y contratación en el sector público.

En suma, una obra que, sin duda, se ha convertido en un referente en la materia, así como una potente herramienta para la consecución de la igualdad en las organizaciones.

Patricia Nieto Rojas
Universidad Carlos III de Madrid
ORCID ID: 0000-0003-3734-3392