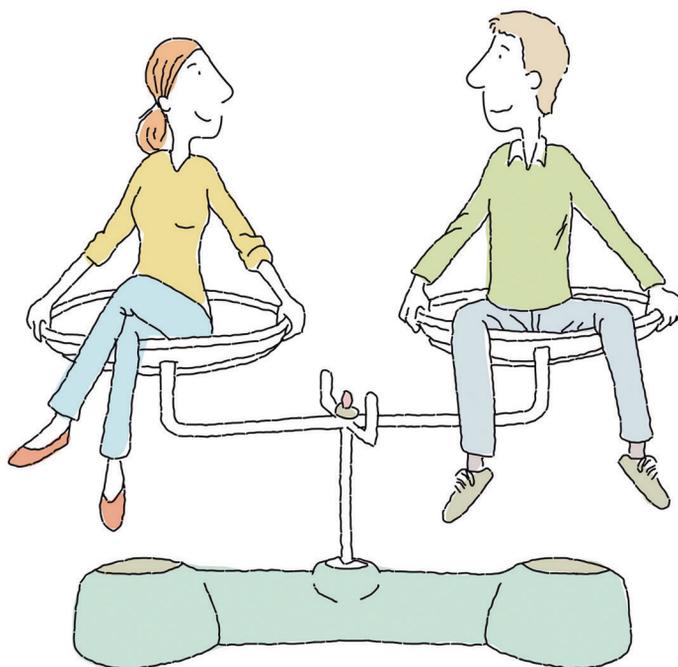


LOS PLANES DE IGUALDAD

Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Presentación..... | 3 |
| 1 ¿Cómo definimos las políticas de igualdad?..... | 5 |
| 2 ¿Cómo se define la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución española? | 6 |
| 3 ¿Qué relación existe entre la normativa europea y española en materia de igualdad de género?..... | 8 |
| 4 ¿Qué camino ha recorrido la Unión Europea para el desarrollo de la normativa en igualdad de género?..... | 9 |
| 5 ¿Qué normativa europea traspone la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007?..... | 11 |
| 6 ¿Cuáles son las principales aportaciones de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres? | 12 |
| 7 ¿Cómo establece la LIOP las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato en la negociación colectiva? | 13 |
| 8 ¿Qué papel tiene la perspectiva de género en las políticas de igualdad? | 14 |
| 9 ¿Qué es un plan de igualdad?..... | 16 |
| 10 ¿En qué supuestos es obligatorio la implementación del plan de igualdad?..... | 17 |

| | | |
|-----------|---|----|
| 11 | ¿Cuáles son las fases de un plan de igualdad?..... | 18 |
| 12 | ¿Por qué se debe crear una comisión de igualdad para el desarrollo del plan de igualdad?..... | 19 |
| 13 | ¿Por qué debemos realizar un diagnóstico en el plan de igualdad? | 21 |
| 14 | ¿Qué medidas debe incluir la parte ejecutiva del plan de igualdad? | 22 |
| 15 | ¿Qué medidas deben incluirse en relación con la conciliación y la retribución? | 26 |
| 16 | Preguntas breves | 28 |

PRESENTACIÓN

La aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres significa un punto de inflexión para la regulación de la igualdad en el Derecho Colectivo del Trabajo. Hasta entonces, las relaciones colectivas y los conflictos colectivos se habían mantenido impermeables al principio de igualdad entre mujeres y hombres, ya que se consideraba que las relaciones laborales se establecían con neutralidad, olvidando que históricamente las circunstancias de trabajadores y trabajadoras han sido y continúan siendo muy diferentes, siendo las mujeres las principales afectadas ante la dificultad de encontrar empleo, precariedad, temporalidad y salarios.

La Ley ha establecido “el deber de negociar”, convirtiendo la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo, ya que, “estas medidas deben ser objeto de negociación y, en su caso, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral”, todas las empresas y Administraciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La igualdad debe estar presente, de forma transversal y concreta, en todos los procesos de la negociación colectiva y ser tratada como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no solo de las mujeres). En las empresas con más de 250 trabajadores, las medidas se concretan con la elaboración del **plan de igualdad**, pero con independencia de que se tengan que elaborar o no planes de igualdad, la adopción de medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres, y, por tanto, para la consecución de una igualdad real, es necesaria y de obligada aplicación para todas las empresas. De

LOS PLANES DE IGUALDAD

esta forma, la negociación de las medidas de igualdad en los convenios colectivos sectoriales permitirá extender la aplicación de la ley a las pequeñas empresas, evaluando la efectividad de su aplicación mediante las comisiones de igualdad sectoriales.

Entre las medidas que debemos incluir tanto en los convenios como en los planes de igualdad se encuentran las dirigidas a las condiciones de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación personal, laboral y familiar, la prevención del acoso sexual o utilización de lenguaje inclusivo con el fin de evitar la perpetuación de un sistema de comunicación sexista.

La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres nos ha proporcionado una herramienta imprescindible para la consecución eficaz de la igualdad. Para su ejecución es fundamental conocer de qué recursos disponemos los sindicatos en la negociación.

Julio Lacuerda

Secretario General FeSP-UGT

Luz Martínez Ten

Secretaria de Mujer y Políticas Sociales

1 ¿CÓMO DEFINIMOS LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD?

Con la llegada de la democracia y la aprobación de la Constitución, en España se crea el Instituto de la Mujer, un organismo que tiene como objetivo desarrollar políticas y acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. España se sumaba así a las propuestas que habían sido puestas en marcha desde mediados del siglo XX en otros países democráticos, y a los acuerdos aprobados en el ámbito internacional por Naciones Unidas o la Unión Europea. Con la creación del Instituto de la Mujer como referencia, se comenzaron a diseñar organismos e instituciones responsables de la igualdad a nivel general, autonómico y local que lideraron las políticas de mujer con diferentes estrategias e instrumentos que garantizaran su efectividad.

Las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son estrategias políticas puestas en marcha por las instituciones públicas que tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones..., y en todas las actividades ya sean educativas, de formación, culturales, de empleo..., de forma que hombres y mujeres se beneficien de igual manera en el desarrollo y progreso de la sociedad a la que pertenecen.

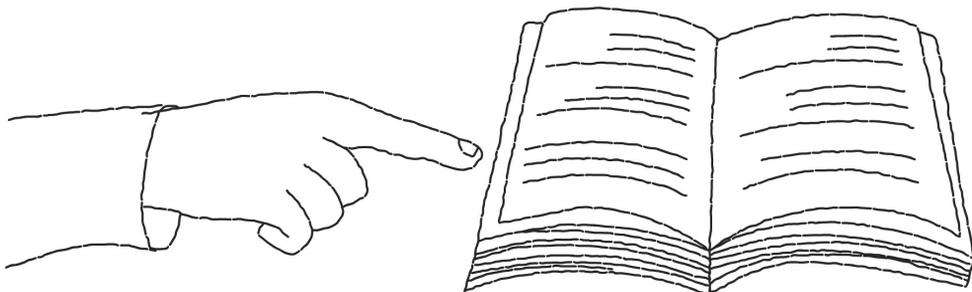
Una parte muy importante del compromiso de la Administración pública por la igualdad ha llegado con la aprobación de leyes que trasladan el principio constitucional y las directivas europeas. Las leyes por sí solas no cambian la realidad social, pero son muy importantes para fijar los marcos de actuación y abrir las puertas de las reformas necesarias. Los cambios que se deberán impulsar son de gran envergadura y

requerirán de mucho tiempo para su consecución. Para ello es importante la puesta a punto de las instituciones del Estado que deberán implementar las políticas públicas necesarias.

2 ¿CÓMO SE DEFINE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA?

Con la Constitución se abre una puerta por la que la legislación garantiza el mismo trato a mujeres y hombres. Hasta la aprobación de la Constitución, la mujer soltera se equiparaba al menor y no podía abandonar la casa sin el consentimiento paterno. Las mujeres tenían que pedir permiso a su marido para poder trabajar, cobrar su salario, ejercer el comercio, abrir cuentas corrientes en bancos, sacar su pasaporte, el carné de conducir... La mujer casada seguía la condición de su marido en cuanto a su nacionalidad y vecindad civil. Por el contrario, el marido podía disponer de los bienes comunes sin su consentimiento, con la sola excepción de los inmuebles y establecimientos mercantiles.

Las movilizaciones de las mujeres agrupadas en asociaciones, partidos y sindicatos (en 1987 ya había 600 organizaciones inscritas en el catálogo del Instituto de la Mujer), así como la aspiraciones democráticas del conjunto



de la sociedad tuvieron una influencia decisiva, que se vio reflejada en las leyes, así como en las distintas medidas que se fueron adoptando para equiparar los derechos o la creación de los organismos de igualdad.

La Constitución fue aprobada en consulta popular y en ella se define la igualdad como un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, haciendo referencia explícita en los artículos 1.1. y 14.

Artículo 1.1. “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, **la igualdad** y el pluralismo político”.

Artículo 14. “Los Españoles son **iguales** ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Además, la Constitución española, en su artículo 9.2. insta a los poderes públicos a diseñar y poner en marcha las medidas necesarias para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad:

Artículo 9.2. “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impida o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y social”.

3 ¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA NORMATIVA EUROPEA Y ESPAÑOLA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO?

El principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es un elemento fundamental de la construcción política, social y económica de la Unión Europea. La Igualdad de Oportunidades nombra y garantiza una participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada¹. Considera que la promoción de la desigualdad de género es una violación de los derechos humanos, y es un obstáculo para el desarrollo económico y social. Para corregir las situaciones de discriminación de género, la Unión Europea ha desarrollado toda una normativa *que establece las bases para articular las políticas de Igualdad de Oportunidades*.

Tanto los reglamentos como las directivas ***que se aprueban a nivel comunitario*** son vinculantes y generales para toda la UE. España, al formar parte de la ***Unión Europea, está obligada a trasladar a su ordenamiento y al derecho nacional las directivas para el cumplimiento de sus objetivos***.

El reglamento de la UE se aplica directamente, una vez publicado y aprobado, en todos los Estados miembros. La directiva obliga a los Estados a aplicarla adaptando la normativa interna en un determinado periodo. Si en el periodo establecido no se ha adaptado, los sujetos particulares pueden alegar la directiva ante los tribunales españoles y estos aplicarla, aunque no esté traspuesta.

1. Fundación Mujeres. “Módulo de sensibilización y formación continua en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para personal de la Administración pública”. Instituto de la Mujer, 2008.

En el año 2006 se creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género que tiene como objetivo ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros a fomentar la igualdad de género en todas las políticas comunitarias, en las políticas nacionales de los Estados miembros y luchar contra la discriminación por razón de sexo. Otra de las tareas del Instituto es sensibilizar a la ciudadanía de la Unión Europea acerca de la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres. En 2007, se declaró el “Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos: Hacia una Sociedad Justa”.

4 ¿QUÉ CAMINO HA RECORRIDO LA UNIÓN EUROPEA PARA EL DESARROLLO DE LA NORMATIVA EN IGUALDAD DE GÉNERO?

El interés de la Unión Europea por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres comenzó en 1957. Desde entonces las políticas comunitarias han tenido los siguientes periodos²:

Durante la década de los años 60. Se adopta el principio de igualdad de trato de ambos sexos en lo que se refiere al salario y a los distintos países que forman parte de la entonces Comunidad Europea y, más tarde, la Unión Europea lo incorpora en su legislación.

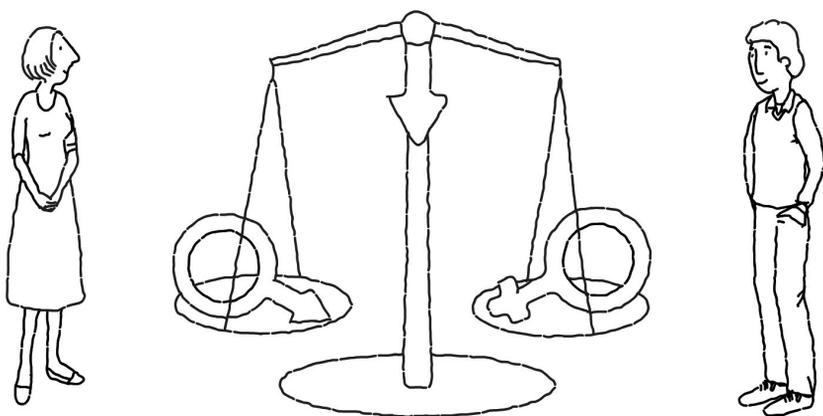
Durante los años 70 y principio de los años 80. Se extiende el principio de igualdad a otros ámbitos políticos como el empleo, la formación y la familia. En este contexto, se desarrolla todo un conjunto de normas de protección laboral que los países irán adoptando e incluyendo en su ordenamiento jurídico.

2. Escuela Virtual de Igualdad. Instituto de la Mujer, Secretaría de Políticas de Igualdad Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Coincidiendo con la Celebración de la III Conferencia Mundial de las Mujeres de las Naciones Unidas, las políticas que se ponen en marcha dentro de la Unión Europea se centran en las mujeres como sujetos de las decisiones políticas. En lugar de adoptar medidas específicas para las mujeres, son las propias mujeres las que se han convertido en protagonistas del proceso político. El número creciente de parlamentarias refleja este nuevo rumbo, aunque en ese ámbito siga habiendo mucho retraso.

A partir de la década de los años 90, se introduce el concepto de transversalización de la perspectiva de género, que determina que la igualdad debe estar presente, de forma transversal y concreta, en todos los procesos de la negociación colectiva y ser tratada como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no solo de las mujeres).

El Tratado de Maastricht (1992) introduce la necesidad de incluir acciones positivas o discriminaciones positivas en favor de las mujeres para conseguir la igualdad, y declara que estas no pueden ser consideradas discriminatorias pues son un medio necesario para compensar la desigualdad histórica en la mujer (también en otros colectivos y conseguir cambios).



El Tratado de Ámsterdam (1999) introduce la igualdad de trato y de oportunidades como principio comunitario. Posteriormente se dicta una serie de directivas comunitarias cuyos preceptos fueron de obligado cumplimiento para los Estados miembros relativas a la aplicación del principio de igualdad en las remuneración de trabajadores de ambos sexos, la de igualdad en el acceso al empleo, formación y promoción, en materia de seguridad social.

5 ¿QUÉ NORMATIVA EUROPEA TRASPONE LA LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES DE 2007?

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres traspone la Directiva 2006/54, **recoge y consolida los derechos a la igualdad y a la no discriminación de la legislación de la UE: la negociación de medidas de igualdad no se deja a la buena voluntad de los participantes en el diálogo social, sino que se configura como deber: las medidas de igualdad han de ser un elemento constitutivo y obligatorio de toda negociación colectiva.** Como señala Fernando Lousada³, la ley significó un punto de inflexión para la regulación de la igualdad en el derecho colectivo del trabajo, estableciendo *el deber de negociar* y convirtiendo la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo.

3. José Fernando Lousada Arochena (coordinador), *El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.

La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres nos ha proporcionado una herramienta imprescindible para la consecución eficaz de la igualdad. Para su ejecución es fundamental conocer los recursos que los sindicatos tenemos en la negociación.

6 ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES APORTACIONES DE LA LEY DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES?

La LIOP legisla para lograr la **prevención de conductas discriminatorias** y en la previsión de **políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad**. Y la incorporación de la transversalidad de la igualdad como principio fundamental.

Proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

Integra **el principio de igualdad y la perspectiva de género** en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.

Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.

Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los **distintos ámbitos de la realidad social**, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.

Establece un marco general para la adopción de las llamadas **acciones positivas** que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Asegura una **representación equilibrada** de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

7

¿CÓMO ESTABLECE LA LIOP LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

La Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece, en primer lugar, la obligación de las empresas a respetar la igualdad entre los sexos, debiendo adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación. Además, la negociación de medidas para promover dicha igualdad es un contenido obligado de los convenios colectivos.

La negociación colectiva es, según la LIOP, el marco para acordar medidas dirigidas a conseguir la igualdad en la empresa de hombres y mujeres, debiéndose, por tanto, negociar con la representación de los trabajadores en los términos del Estatuto de los Trabajadores, lo que se traducirá, en general, en el establecimiento de tales medidas dentro de los convenios colectivos.

Las empresas tienen el deber de negociar con la representación de los trabajadores medidas destinadas a promover la igualdad. Ello no implica —al igual que ocurre con el resto de las negociaciones integrantes de los convenios colectivos— la obligación de alcanzar acuerdos, pero sí la de adoptar de buena fe una actitud negociadora, tendente a la consecución de logros satisfactorios para ambas partes. Obviamente, cuando las medidas de igualdad alcanzadas pasan a ser integrantes de los convenios, estas tienen la misma fuerza vinculante que el resto de cláusulas —deberes y derechos— del convenio colectivo.

La introducción de un deber de negociar medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres en la empresa que introduce la LIOP es de una importancia capital. ***Se introduce un deber de negociar donde antes no existía***⁴.

Una de las acciones de igualdad mejor delimitadas por la LIOP es el desarrollo de los planes de igualdad: conjunto de medidas ordenadas y sistematizadas destinadas a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, tras la realización del oportuno diagnóstico de situación.

8 ¿QUÉ PAPEL TIENE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD?

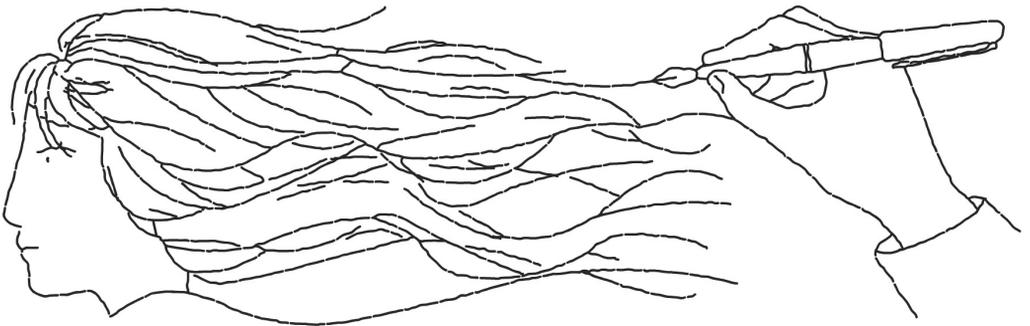
A partir de la teoría de género, se comienzan a diseñar las acciones específicas y el *mastreaming* de género o transversalidad de género. Al comprender que la desigualdad se deriva de un sistema de poder entre hombres y mujeres, determinado por los roles sociales, se deduce que es necesario el desarrollo de acciones específicas para corregir la

4. Adrián González Martín (coord.), *El plan de igualdad y la responsabilidad social de la empresa*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2010, p. 255.

situación de desigualdad hacia las mujeres y que para que todas las políticas respondan a las necesidades de hombres y mujeres, es necesario que introduzcan la perspectiva de género.

En relación con la teoría de género es importante recordar las siguientes ideas:

1. El género no es sinónimo de mujer. Es una categoría de análisis a cerca de las relaciones de los hombres y las mujeres.
2. En todas las políticas es necesario analizar tanto la situación de las mujeres como de los hombres, para así conseguir una visión completa de la realidad, esto significa que la variable sexo debe ser recogida en cada indicador. Por ejemplo: para poder analizar la igualdad en la participación y promoción de ambos sexos en una empresa, no bastará con conocer el número de trabajadores y trabajadoras, sino que será necesario que cada variable de análisis sea disgregada por sexo; es decir, debemos comprobar que hombres y mujeres acceden a la formación interna, a la promoción a puestos de mayor responsabilidad o dirección, a las medidas de conciliación, etc., para a partir de ahí poder comprobar la igualdad efectiva.
3. Se trata de modificar la posición de hombres y mujeres. Tomemos el ejemplo de las políticas de conciliación. Para que las mujeres tengan garantizado su acceso al ámbito público y de toma de decisiones



políticas, es necesario lograr una redistribución de la responsabilidad de los cuidados de la infancia, las personas mayores y dependientes, tanto por parte de las mujeres como de los hombres. De esta forma, incorporamos una perspectiva, la de género, que tiene en cuenta la situación tanto de las mujeres como de los hombres.

9 ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de las metas fijadas.

Para la consecución de los objetivos establecidos, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los planes de igualdad pretenden superar las situaciones de desigualdad, discriminatorias o no, existentes en las empresas. Para ello, deberemos analizar cuál es la situación de la empresa en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, lo que nos proporcionará el diagnóstico. Tras su elaboración, se establecen los objetivos a alcanzar, las estrategias a adoptar para su consecución y un sistema que permita realizar un seguimiento que verifique si se han conseguido los objetivos.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

El Instituto de la Mujer indica que los planes de igualdad de las empresas deben contener cuatro partes:

1. Organización del plan.
2. Diagnóstico.
3. Ejecutiva. Diseño de medidas e implementación.
4. Criterio y procedimiento de la evaluación del plan.

10 ¿EN QUÉ SUPUESTOS ES OBLIGATORIO LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD?

Así como la negociación de medidas de igualdad es un elemento obligatorio de toda negociación colectiva tendente a la consecución de un convenio colectivo, no siempre estas medidas han de transponerse en un plan de igualdad. Habrá de establecerse de modo obligatorio planes de igualdad:

- En empresas de más de 250 trabajadores, es obligatoria la puesta en marcha de tales planes según la LIOP. El plan deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- Cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos previstos en dicho convenio.
- Cuando la autoridad laboral hubiera resuelto en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su un plan de igualdad,

con la representación legal de los trabajadores en los términos que se fijen en dicha resolución.

Cabe también la elaboración e implantación de planes de igualdad voluntaria para aquellas empresas no obligadas legalmente a establecerlos, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En cualquier caso, toda empresa deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. LIOP, ET (Estatuto de los Trabajadores) y EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) determinan la obligatoriedad de negociar medidas promotoras de la igualdad entre mujeres y hombres en la propia negociación colectiva.

11 ¿CUÁLES SON LAS FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD?

A. Compromiso. Sensibilización, comunicación, constitución de grupos de trabajo.

En esta fase la empresa o la institución y la representación sindical comienzan con el proceso de configuración de la comisión de igualdad, designando a las personas responsables de preparar y poner en marcha el plan y de llevar a cabo el seguimiento.

Se informa al conjunto de la empresa o la institución. Cuanto más participativo sea el plan, mayor implantación se conseguirá.

B. Diagnóstico. Planificación, recogida de información, análisis y formulación de propuestas.

Consiste en una recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y sobre las políticas de personal y empleo de la empresa, para identificar los ámbitos prioritarios de la actuación, conociendo la situación interna real. Todos los datos han de recogerse desagregados por género.

C. Programación. En función de los objetivos concretos que se quieran alcanzar, se marcan las acciones que se deben seguir. Para conseguirlos se asignan los recursos humanos y materiales necesarios, se señalan los criterios de evaluación y se determina un calendario para la consecución de las medidas.

D. Aplicación. Puesta en marcha de las acciones previstas. Realización de informes periódicos de seguimiento que permitan conocer qué resultados se han obtenido e identificar los problemas que puedan presentarse durante la implantación de las acciones.

E. Evaluación. Análisis de los resultados obtenidos⁵.

12 ¿POR QUÉ SE DEBE CREAR UNA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD?

Para la realización del plan de igualdad se configurará una comisión de igualdad paritaria, con representación tanto de la empresa o la institución, como de las trabajadoras y trabajadores. Su misión fundamental será velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La comisión tendrá entre sus funciones:

5. *Planes de igualdad en las empresas. Guía informativa para delegados y delegadas de empresas.* UGT. Castilla y León.

LOS PLANES DE IGUALDAD

- El impulso, la negociación y el seguimiento del plan.
- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un plan de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del plan de igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el plan de igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del plan de igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Comprobar si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.



- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del plan de igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el plan.

La participación sindical en el diagnóstico, diseño y seguimiento del plan de igualdad es fundamental por el conocimiento de la realidad de las trabajadoras y trabajadores, el asesoramiento tanto en materia de igualdad laboral, conciliación y prevención de violencia de género, y en la participación activa dentro de la cultura de la organización.

La LIOP establece que la representación sindical deberá ser informada sobre la aplicación del derecho de la igualdad en la empresa. En el artículo 64 señala el derecho de la representación legal de los trabajadores a **“recibir información al menos anualmente sobre la aplicación del derecho de igualdad de mujeres y hombres: datos desagregados por sexo en los diferentes niveles profesionales, así como sobre las medidas o planes de igualdad que se hayan adoptado”** y a **“colaborar con la dirección de la empresa en la puesta en marcha de medidas de conciliación”**.

13 ¿POR QUÉ DEBEMOS REALIZAR UN DIAGNÓSTICO EN EL PLAN DE IGUALDAD?

El diagnóstico consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y la situación de las personas que trabajan en la misma.

Conocer la situación de una empresa u organización laboral en materia de igualdad es un paso previo y necesario a la realización de medidas y planes de igualdad que promuevan y garanticen su consecución. Supone conocer la realidad de la plantilla y de la organización, y detectar sus necesidades para poder definir objetivos que permitan mejorar la posición de la organización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

La LIOP señala que para elaborar el diagnóstico es necesario analizar “el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo”. La ley incide en estos procesos pues es donde tradicionalmente se han encontrado situaciones de desigualdad por género. También sugiere abordar “la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Así como el análisis de las extinciones de contrato o la incidencia de la temporalidad y parcialidad”⁶.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe para facilitar su análisis.

14 ¿QUÉ MEDIDAS DEBE INCLUIR LA PARTE EJECUTIVA DEL PLAN DE IGUALDAD?

Una vez que hemos realizado el diagnóstico, la comisión de igualdad deberá proceder a negociar los objetivos y las medidas necesarias para su cumplimiento. Para lograr el éxito de las medidas es fundamental

6. Adrián González Martín (coord.), *El plan de igualdad y la responsabilidad social de la empresa*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2010, p. 258.

concretar los resultados esperados, así como los recursos que se van a destinar y las personas o equipos responsables de llevarlas a cabo. También es necesario señalar que el plan de igualdad tiene como misión mejorar las condiciones aprobadas en el convenio. Si hay alguna medida establecida en la negociación en el ámbito superior, deberá formar parte de las acciones del plan de igualdad, añadiendo propuestas de mejora.

Las medidas del plan deben hacer referencia a:

- Acceso al empleo.
- Formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Retribución.
- Clasificación profesional. Promoción.
- Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Sistema retributivo.
- Ayudas y bonificaciones.
- Salud laboral.
- Comunicación. Lenguaje no sexista.
- Acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Violencia de género.



Algunos ejemplos de objetivos y acciones:

El acceso al empleo

Objetivo

- Fomentar el acceso al empleo de trabajadores a los puestos de trabajo en los que estén subrepresentados.

Ejemplos de acciones

- Eliminar los cuestionarios de acceso de datos relacionados con el estado civil o familiar.
- Publicitar en las ofertas de empleo la existencia de una política activa de no discriminación.
- Reserva de trabajadoras/es para ofertas de puestos de trabajo en los que estén subrepresentados.
- Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.
- Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso.

Promoción para el empleo

Objetivos

- Introducir una política de no discriminación en la libre asignación de cargos directivos.
- Favorecer la presencia de mujeres en todas las áreas y niveles.

Ejemplos de acciones

- Introducir criterios de transparencia en los procedimientos de selección, convocatoria, publicidad y valoración.
- Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la

empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.

- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. Por ejemplo: eliminar cualquier criterio como disponibilidad horaria para ocupar los puestos de responsabilidad.

Formación

Objetivo

- Sensibilizar al conjunto de la organización sobre la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ejemplos de acciones

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo, por ejemplo, de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sea conocidas por toda la plantilla.



15 ¿QUÉ MEDIDAS DEBEN INCLUIRSE EN RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN Y LA RETRIBUCIÓN?

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Objetivo

- Establecer procedimientos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Ejemplos de acciones

- Ampliación y mejora de los derechos y permisos legales en conciliación.
- Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo.
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que les coincida con los periodos de vacaciones escolares, etc. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso judicial.

Retribución

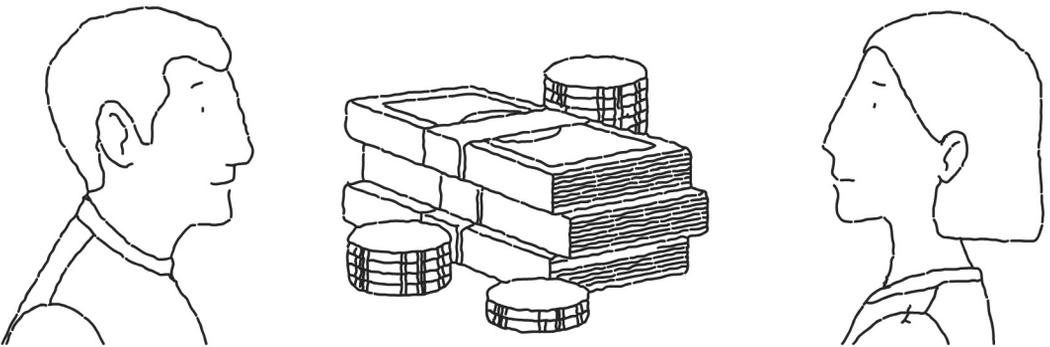
Objetivo

- Equiparar las retribuciones de hombres y mujeres.

Ejemplos de acciones

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales, y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato, la categoría profesional o la antigüedad en la empresa.

- Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto del nivel profesional como de las funciones necesarias en las categorías laborales y grupos profesionales, para revisar la retribución media y todos sus componentes (salario base más complementos, beneficios sociales, etc.) recibidos por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales, y establecer una equivalencia de las funciones, habilidades y requerimientos necesarios entre las categorías y grupos profesionales con el objetivo de regular, mediante negociación colectiva, todos los niveles retributivos con criterios objetivos y sin sesgo de género y prevenir posibles discriminaciones retributivas en función del sexo.
- La comisión de igualdad tiene la responsabilidad de valorar de forma continua si las medidas adoptadas para el cumplimiento de los objetivos son las adecuadas y si se han realizado en el tiempo previsto. El seguimiento y la evaluación del plan de igualdad nos aportarán información precisa para afrontar las dificultades, corregir las medidas e implementar nuevos objetivos. Una vez ha concluido el periodo del plan de igualdad, la valoración del proceso permitirá realizar un nuevo diagnóstico con información precisa sobre los logros alcanzados y las dificultades.



16 PREGUNTAS BREVES⁷

¿Cuántos planes de igualdad ha de elaborar una empresa con varios centros de trabajo y afectada por más de un convenio colectivo?

Un solo plan de igualdad para la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

¿Cuántos planes de igualdad deberá elaborar un grupo de empresas?

Uno por cada empresa que forme parte del grupo, debiendo elaborar, asimismo, un diagnóstico de situación por empresa.

¿Qué vigencia temporal debe tener un plan de igualdad?

En el plan de igualdad se establecen objetivos concretos y tiempo para alcanzarlos, para lo cual se implantan las medidas oportunas, por lo que la vigencia del mismo deberá estar en función del cronograma preestablecido. No obstante, y en base a lo anterior y a las cambiantes circunstancias de las propias entidades y del entorno económico y social en el que se desenvuelven, sería conveniente que la vigencia del mismo no superase los cuatro años, aunque este aspecto no está contemplado en la legislación vigente. Además, como uno de los apartados más importantes de un plan de igualdad es el seguimiento y la evaluación de los resultados obtenidos con la implantación de las medidas que lo integran, habrá que atender a dicha evaluación a la hora de determinar la vigencia del plan, sobre todo si se detecta que las medidas, en general, no están dando los resultados que se esperaban.

7. <http://www.igualdadenaempresa.es>

¿Se registra un plan de igualdad?

En la actualidad, no existe un registro estatal de planes de igualdad.

De acuerdo con el régimen establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículo 2 y Disposición Adicional Segunda), serán objeto de inscripción:

- los convenios colectivos, y con ellos los planes de igualdad insertos en el propio texto del convenio,
- los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial,
- los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa,
- asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresas que carezcan de convenio colectivo propio y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial.

¿Qué sucede cuando no se cumplen los planes de igualdad?

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS), establece la responsabilidad de la Inspección de Trabajo en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos, mediante la introducción de una serie de modificaciones de dicha ley.

En la Sección 1ª Infracciones en materia de Relaciones Laborales. Subsección 1ª Infracciones en materia de Relaciones Laborales Individuales y Colectivas, se modifica el artículo 7 con la inclusión del apartado 13 donde se considera sanción “grave”, “no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio

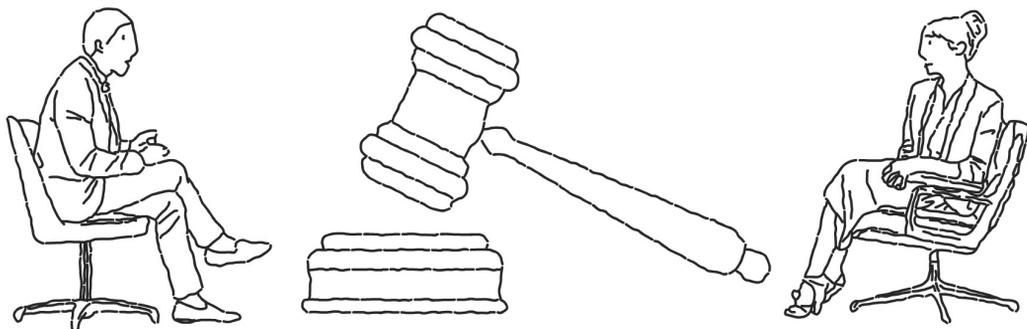
colectivo que sea de aplicación”. También se modifica el artículo 8 al que se añade un nuevo apartado 17, que pasa a calificar como infracción “muy grave” en materia de relaciones laborales “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo no cumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta ley”.

¿Existen sanciones para las empresas que no cumplen los planes de igualdad?

Sí, existen sanciones y estas consistirán principalmente en:

- La pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

No obstante, en el caso de las infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones a las que se refiere el apartado anterior pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente.



No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores puede dar lugar también a sanciones económicas, con multas de entre 626 y 6.250 euros.

Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 y 187.515 euros.

Si una empresa la conforman mayoritariamente mujeres, aún así, ¿sería necesario elaborar un plan de igualdad?

Sí, el plan de igualdad tiene por objeto la mejora de la gestión de las empresas en relación a la aplicación del principio de igualdad, los resultados, por tanto, benefician tanto a mujeres como a hombres y, fundamentalmente, mejora la productividad y competitividad de las empresas. La ley además establece la obligación en función del número de empleados de la plantilla y no del sexo de las personas que forman parte de la empresa.

Si una empresa respeta el principio de igualdad desde su creación, existiendo una representación equilibrada por sexo en la dirección de la misma ¿Es obligatorio en este caso el establecimiento de un plan de igualdad?

Es obligatorio en caso de empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadoras y trabajadores, o lo recoja su convenio colectivo, o donde la autoridad laboral lo haya establecido en un procedimiento sancionador. En cualquier caso, siempre es conveniente de cara a la mejora en la gestión empresarial.

¿Qué hacer cuando una vez firmado el plan de igualdad se quiere añadir alguna medida más?

Se puede establecer un procedimiento para incluir cambios en un plan de igualdad ya aprobado, no obstante hay que tener en cuenta que las medidas

de igualdad deben ser negociadas con la representación legal de la plantilla, interpretando que esto debe ser así tanto para aprobar medidas nuevas, como para eliminarlas o modificarlas.

En cualquier caso, se regirá por lo dispuesto en el plan de igualdad o, en su defecto, lo previsto en el convenio colectivo que le fuera de aplicación.

En el plan de igualdad de la empresa, ¿es obligatorio recoger un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LIOP) establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para ejecutar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención, como, por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formativas. De esto se deduce, que aunque no es obligatorio que exista un protocolo, sí es una de las materias que la LIOP contempla en el artículo 46.2 para incluir dentro de un plan de igualdad.

Ilustraciones: Mauricio Maggiorini

Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP-UGT

Avda. América, 25-3ª pta.

28002 Madrid

Tfno.: 91 589 71 90

Fax: 91 589 72 36

www.fespugt.es

