

BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD



secretaría confederal
de la mujer

CCOO

**BUENAS PRÁCTICAS
EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS
PLANES DE IGUALDAD**

Madrid, 1ª edición noviembre 2010

Edita: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO
Autoras: Carmen Bravo Sueskun, Raquel Gómez
Elabora: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO
Ilustraciones: Laura Lucas
Maquetación: Carmen de Hijes

Depósito legal: M-51079-2010

Índice

 Págs. 5-6	INTRODUCCIÓN
 Págs. 7-8	SITUACIÓN SOCIO-ECONÓMICA EN EL ACTUAL CONTEXTO LABORAL
 Pág. 9-12	REGULACIÓN CONSTITUCIONAL, LEYES LABORALES Y NORMATIVA CONCORDANTE
 Pág. 13-30	INCIDENCIA DE LA LOIMH EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 Págs. 31-33	REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD
 Pág. 35-37	LOS PLANES DE IGUALDAD
 Pág. 39-58	BUENAS PRÁCTICAS EN EL PLAN DE IGUALDAD
 Pág. 59-72	PREGUNTAS FRECUENTES
 Págs. 73-76	MODELOS DE SOLICITUD PARA LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD
 Págs. 77-79	BIBLIOGRAFÍA


A large, stylized graphic of a human eye is positioned in the upper right quadrant of the page. The eye is rendered in shades of pink and orange, with a simple orange line for a smile-like mouth. The background of the eye is a textured, watercolor-like pattern. The overall background of the page is a mix of light green, yellow, and white, with a large, faint, curved shape that resembles a smile or a part of the eye graphic.

Introducción

El trabajo constituye la fuente de ingresos más relevante para la inmensa mayoría de la población. En las relaciones laborales, las personas trabajadoras ceden su persona, su actividad a la empresa, que determina las condiciones físicas y materiales de su trabajo; a su vez, trabajadoras y trabajadores están en situación de clara inferioridad respecto de la empresa, al menos en términos económicos.

El trabajo es el medio más extendido de incorporación de las mujeres a la vida social. Es decir, confluyen una serie de elementos singulares que configuran la preocupación de garantizar la igualdad de las personas en el seno de las relaciones laborales. Las normas básicas son el ET y la LPL. En ellas se recogen varios preceptos que se refieren a esta materia. Cuando se habla de igualdad ante la Ley en materia laboral debe tenerse en cuenta que a estos efectos se debe entender como ley también el Convenio Colectivo, que es la norma laboral caracterizada por ser aprobada por las partes empresarial y trabajadora, como expresión del poder autonormador que les reconoce el artículo 37 CE.

La entrada en vigor de la LOIMH nos sitúa ante un nuevo escenario que debe ser contemplado y reflejado en distintos aspectos de la negociación colectiva. Por un lado, han de integrarse los nuevos derechos y obligaciones generados por la



ley en los convenios y acuerdos firmados; la relevancia de abordar esta cuestión viene dada por la tendencia a incrementar la duración temporal de los mismos, lo que implica una mayor permanencia de contenidos que pueden ser fundamentales para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Por otro lado, la necesidad de concretar derechos que para su efectividad requieren de la concertación social a fin de garantizar su aplicación y, en su caso, mejorarlos.


Carmen Bravo Sueskun
Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO.



Situación socio-económica en el actual contexto laboral

Tomando como referencia inicial el Informe que elabora anualmente la Unión Europea sobre la situación de los hombres y las mujeres en el entorno comunitario, los datos describen un panorama en el que son más que evidentes las situaciones de desigualdad entre los dos sexos. Este hecho evidencia la necesidad de combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En el Estudio presentado en 2010 por el Observatorio de la negociación colectiva de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, se constata que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo durante los últimos quince años ha supuesto uno de los cambios más relevantes en la economía española. Desde los años 80 ha cambiado el patrón de comportamiento de las mujeres que acceden al mercado de trabajo. El buen ritmo de crecimiento económico y del empleo ha servido como incentivo para su incorporación al mercado de trabajo. Se aprecia un abandono de los roles de familia tradicional, que condicionaban su presencia en el mercado. Además, el cambio en la estructura productiva, con el crecimiento del sector servicios y la flexibilización de las jornadas laborales, han ocasionado nuevas oportunidades de empleo para las mujeres.



Sin embargo, la tasa de actividad y la tasa de empleo femenino en España están por debajo de la media europea. Y aún existen penalizaciones a las mujeres en el mercado de trabajo, tanto en el tipo de empleos que desempeñan, como en la remuneración que reciben. La segregación sectorial y ocupacional justifica la brecha salarial bruta entre mujeres y hombres. Pero hay casos en que se detectan prácticas discriminatorias, porque a trabajos de igual valor se recibe una remuneración menor.

Hay que lograr que la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo vaya acompañada de un reparto de trabajo intra y extra doméstico más equilibrado entre quienes integran los hogares. Es necesario revisar la organización del empleo y, en especial, del tiempo de trabajo y facilitar a través de ayudas públicas el cuidado de las personas dependientes. En suma, no es sólo una cuestión legal, sino de educar en igualdad y cambiar la mentalidad en el ámbito familiar y, sobre todo, laboral o empresarial.

An abstract graphic featuring a large pink smiley face with a simple orange curved line for a mouth. The smiley face is positioned at the top center, partially overlapping a large, semi-transparent orange shape that resembles a stylized arch or a wide smile. Below the smiley face, there are two solid orange rectangular blocks of different heights, one slightly to the left and one slightly to the right, creating a sense of balance. The background is a light, textured pinkish-purple with faint, scattered text and shapes, giving it a layered, artistic feel.

Regulación constitucional, leyes laborales y normativa concordante

Las disposiciones legales estatales que prohíben la discriminación por razón de sexo no sólo tienen su origen en nuestra Carta Magna. El artículo 14 de la CE proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Según dicho precepto, los españoles y las españolas son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por su parte, el artículo 9 punto 2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de cada individuo, y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas. Todas las disposiciones laborales, desde su aprobación, incorporan o asumen el principio constitucional de no discriminación por razón de sexo. Las mismas, además, han sido modificadas, en su mayoría, por la LOIMH para adecuar su contenido a las nuevas exigencias impuestas por la mencionada disposición. Así, por ejemplo, ET tiene incidencia sobre aspectos tales como: retribución, tiempo de trabajo, contratación, participación en la empresa, extinción del vínculo contractual o negociación colectiva. Materias, todas, en las que existe una clara imbricación del principio de igualdad.



Asimismo, la Ley 31 de 1989 toma como referencia el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres elaborado por el Consejo Rector del Instituto de la Mujer en 1987. También se observa el Convenio 103 de la OIT sobre protección de la maternidad, ratificado por España el 26 de mayo de 1965, que impone un descanso obligatorio de seis semanas después del parto, exigencia esta que no se recogía en nuestra legislación. De ahí la necesidad de reformar la misma, en el doble sentido de ampliar la duración de este descanso y fijar el carácter obligatorio de una parte del mismo después del parto. Tales medidas, además, se aplicarán a los casos de adopción. Por su parte, la Ley 64 de 1997 incorpora las medidas contempladas en el Acuerdo Interconfederal para Estabilidad del Empleo, las cuales, por razones de urgencia, quedaron plasmadas en el Real Decreto-ley 9 1997, de 16 de mayo. Se trataba de corregir la alta tasa de desempleo, la precarización y la intensa rotación de los contratos, y en especial de la promoción del empleo de ciertos colectivos especiales dificultades de integración en el mercado laboral. De tal modo, los contratos indefinidos iniciales, y la transformación en indefinidos de contratos temporales, de mujeres para prestar servicios en profesiones u oficios en los que estuviesen subrepresentadas tenía una bonificación del 60% en las cuotas de cotización por contingencias comunes, durante veinticuatro meses. La Ley 39 de 1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, trata de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte ne-



gativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo, se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijas e hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. Con el Real Decreto 1251 de 2001 se ordena la separación del subsidio de maternidad del de incapacidad temporal. Se crea la nueva prestación del riesgo durante el embarazo. Y es igualmente novedoso que el permiso de maternidad pueda disfrutarse a tiempo parcial, pues ello permite compatibilizar el subsidio con una actividad laboral sin que se altere la modalidad contractual. Además, según se argumenta en la exposición de motivos del Real Decreto, con esta medida de flexibilización en el disfrute del período de descanso se pretende potenciar el reparto de las responsabilidades familiares entre madres y padres, la mejora en el cuidado de hijas e hijos por los progenitores, así como posibilitar que las mujeres mantengan vinculación con su puesto de trabajo, de forma que la maternidad no sea nunca un obstáculo para su promoción profesional.

En síntesis, es posible afirmar que las normas legales que prohíben la discriminación por razón de sexo en España no sólo tienen su origen en la Constitución. También tiene su fundamento en el ET y, además, todo un conjunto normativo muy abundante que regula todo lo concerniente a las relaciones laborales desde la perspectiva de género. Las normas aquí enumeradas no son más que un ejemplo de la normativa específi-



ca en materia de igualdad; algunas de las disposiciones más relevantes al respecto. Nuestra legislación en materia de igualdad de oportunidades culmina con la aprobación de la LOIMH.

A stylized graphic of a human eye, rendered in shades of pink and red, with a yellow arc above it. The background is a gradient of orange and red.


Incidencia de la LOIMH en la negociación colectiva

La LIOMH desde su entrada en vigor, incorpora la obligación de negociar medidas y planes de igualdad una vez que se produce la denuncia del convenio colectivo. Cobra así especial importancia la obligación en la negociación de ámbito sectorial, ya que lo establecido aquí respecto de la igualdad es de aplicación a todas las empresas en su ámbito, independientemente del ámbito de la misma, sorteando así lo establecido en la ley en cuanto al número de trabajadoras y trabajadores necesarios para abordar la negociación de un plan de igualdad.

El art 45 LOIMH no establece el mismo grado de obligatoriedad en la gestación de los planes de igualdad al condicionar los mismos al tamaño de la empresa, a la existencia o no de convenio colectivo propio y siendo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Esta legislación son los art 85.1 y 85.2 del ET, que han sido modificados por la Disposición Adicional Undécima del a LOIMH.

Según estas modificaciones, las empresas con una plantilla superior a 250 trabajadoras y trabajadores tienen dos posibilidades:

- Si tiene convenio colectivo propio: el plan deberá negociarse en el mismo, pero no hay obligación de acordar nada.

- 
- Cuando están sujetas a un convenio de ámbito sectorial en el que se obligue a las empresas incluidas en su ámbito a adoptar planes de igualdad, las empresas deberán acordar, no sólo negociar, un plan de igualdad.

Las empresas con plantillas inferiores a 250 trabajadores y trabajadoras tendrán la obligación de negociar medidas de acción positiva, pero la obligación de negociar un plan de igualdad surgirá desde el momento en que así lo disponga el convenio sectorial de aplicación. Ante esta casuística, es obvio que el protagonista es el **convenio** bien sea **sectorial** o de **empresa**.

El principal motivo por el se han elegido estos tipos de convenios, se debe a que son a los que hace referencia el RD 713/2010 relativo al registro de convenios y de planes de igualdad.

Convenios sectoriales

Para garantizar esta cobertura plena, es imprescindible que los convenios sectoriales establezcan la obligatoriedad de acordar planes en todas las empresas de su ámbito de aplicación. Esta garantía impide que una entidad incluida en el ámbito de aplicación del convenio sectorial pueda sortear o justificar el incumplimiento de esta obligación por la inexistencia de representantes legales con quienes negociar.



La profesora Gemma Fabregat establece la siguiente distinción entre estos convenios, en función de la regulación que incluyen en materia de igualdad:

- 1** Convenios que no regulan Planes de igualdad.
- 2** Convenios que contienen remisiones expresas a la LOIMH.
- 3** Convenios que sí regulan Planes de Igualdad.

Aunque el objeto de esta guía es hacer visibles las buenas prácticas de igualdad, es necesario hacer un inciso respecto de la categoría 1.

Convenios que no regulan planes de igualdad

Hay convenios sectoriales en cuyo articulado no se recoge regulación de planes de igualdad, lo que no significa que en ellos se omitan referencias a la igualdad, aunque en muchos casos no se realiza ningún tipo de referencia. En algunos convenios se aprecia la mención concreta de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, o la prohibición de que exista una discriminación por razón de género en la regulación de ciertas condiciones de trabajo. Es decir, se quedan en cláusulas declarativas que no llegan a un mínimo grado de concreción de lo estipulado en la norma a la que hacen referencia; otro aspecto a destacar de estas cláusulas es que no generan ningún compromiso de negociación.



Convenios sectoriales que sí regulan Planes de Igualdad

No son muchos los convenios que mencionan expresamente la necesidad de contemplar un plan de igualdad, a esto se une que la mayoría recoge lo estipulado en la regulación legal.

Estas dos situaciones (mención expresa a planes de igualdad y repetición de lo expresado en la ley) resultan positivas para alcanzar la igualdad, debido a que en muchas ocasiones, tanto la plantilla como la empresa entienden que les vincula más el convenio que la ley por la proximidad de éste.

Ante esta situación, hay que contemplar esta reproducción de la ley como una labor de concienciación a favor de la igualdad, aunque se vea limitada a las personas afectadas por su ámbito de aplicación únicamente.

En este apartado, por tanto, cabe hacer dos distinciones.

A Convenios que regulan planes en los mismos términos que la LOIMH.

En este caso se puede tomar como ejemplo el *Convenio colectivo del sector de empresas distribuidoras de GLP de León (2007-09)* que, en su capítulo VII **Derechos fundamentales de los trabajadores**, recoge:



Artículo 30. Planes de Igualdad


1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Este artículo reproduce los apartados 1 y 2 del artículo 45 de la LOIMH.

Artículo 31. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. 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 concretos objetivos 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 los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, 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 prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Este artículo constituye la transcripción completa del artículo 46 de la LOIMH.

B Convenios que regulan verdaderos planes de igualdad. En estos últimos se especifican criterios generales de los procedimientos, de pautas a abordar, la posibilidad de implantar planes en empresas con menos de 250 trabajadores...

Así, el convenio colectivo de ámbito provincial para el comercio de alimentación de Valladolid (2008-11) establece en su articulado:




Artículo 35. Comisión de igualdad para la elaboración del plan de oportunidades entre mujeres y hombres

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se acuerda la constitución de la Comisión de igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La composición será paritaria entre la empresa y la RLT contando además con la figura de los asesores necesarios. La primera reunión de la comisión de igualdad se celebrará a los treinta días de la firma del presente convenio, en dicha reunión se aprobará el reglamento, en donde se regulará, entre otras cuestiones, los objetivos y los procedimientos de actuación.

De manera ordinaria se reunirá al menos una vez cada dos meses, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas por cada parte.




La Comisión de igualdad elaborará un plan de igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:
 - Acceso al empleo.*
 - Clasificación profesional.*
 - Formación.*
 - Promoción.*
 - Retribuciones.*
 - Distribución del tiempo de trabajo.*
 - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.**
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- Discriminación por embarazo o maternidad.*

La Comisión de igualdad entre sus competencias también estará la de realizar propuestas que garantice el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.




En este mismo sentido, el Convenio colectivo estatal de “*Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio*”, introduce como mejora que “**las empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, deberán adoptar un plan de igualdad**”.

Igualmente recoge un artículo sobre el diagnóstico de situación, en el que establece “*...las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado*”.

Convenios de empresa

En cuanto a los convenios de empresa, la forma que tienen de abordar los planes de igualdad es muy amplia y variada. En muchos convenios de empresa se anuncia, con mayor o menor concreción, la futura elaboración del correspondiente plan de igualdad de acuerdo con lo dispuesto en la LOIMH.

Así es posible encontrar convenios en los que se indica la intención de cumplir la ley, con diferentes grados de concreción. A modo de ejemplo se pueden significar los siguientes convenios: *1 Convenio colectivo de Globalia Servicios Corporativos, S.L.* (BOE 9/12/2009) que recoge en su artículo 38 Plan de Igualdad que fija “*La empresa manifiesta que llevará a cabo la elaboración del Plan de Igualdad antes de finales del año 2011*”, o como es el caso del *Convenio Colectivo de Agencia*




EFE (BOE 15/10/2010), que en su disposición Adicional Tercera establece *“Ambas partes se comprometen a seguir avanzando en las negociaciones dirigidas a acordar antes del 31 de diciembre de 2010 el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres”*.

En este grupo se está ante convenios que recogen cláusulas declarativas sin desarrollo y sin especificar cómo se llevarán a efecto.

En una segunda categoría es posible mencionar diferentes convenios en los que se aprecia más contenido. En este caso van desde aquellos que establecen la creación de la Comisión de Igualdad hasta aquellos que establecen los objetivos a alcanzar en materia de igualdad, indican la realización del diagnóstico especificando la recogida de datos desagregados por sexos en relación con diferentes cuestiones, objetivos del plan, implantación e información del desarrollo del mismo a la RLT's,...

Como ejemplos se pueden significar:

VII Convenio Colectivo de Siemens, S.A (BOE 13/10/2009), que en su artículo 49. **Plan de igualdad**. Además de hacer referencia a lo dispuesto en los artículos 43, 45.2 y 46.2 de la LOIMH, establece *“Se acuerda, por tanto, la creación de una comisión para la elaboración y desarrollo de un plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Esta estará compuesta por seis miembros, tres por la parte empresarial y tres por la parte social. Dicha comisión se constituirá en un plazo de tres meses a partir de la publicación en el «BOE» del presente Convenio Colectivo”*.




Convenio colectivo de Autopista Vasco-aragonesa, concesionaria Española SAU y su personal de explotación (BOE 30/10/2010), establece en el artículo 49 Comisión de Igualdad: “La comisión paritaria de igualdad estará compuesta por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la parte social.

La comisión paritaria de igualdad se reunirá como mínimo dos veces al año.

Dicha comisión desarrollará entre otras las siguientes funciones:

- 1. Realizar el Plan de Igualdad, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.*
- 2. Concretar y proponer acciones en materia de igualdad, y aprobar, en su caso, el Plan de Igualdad.*
- 3. Realizar el seguimiento de la evolución de las acciones tomadas sobre la ejecución del Plan de Igualdad.*
- 4. Estar informada de las diferentes evaluaciones del Plan de Igualdad.*
- 5. Entendiendo que el objetivo de dicha comisión es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del Plan de Igualdad se lleven a cabo con el consenso de ambas partes”.*

En las cláusulas anteriormente señaladas se aprecia cómo el grado de concreción es mayor en el segundo caso; en el mismo se establece la composición numérica de la comisión de igualdad, la periodicidad de las reuniones y las funciones a desarrollar. En el segundo caso se echa en falta el plazo de constitución de dicha comisión.




*Convenio colectivo de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU y Praxair Euroholding, S.L. (BOE 5/07/2010) en el Capítulo XI Igualdad de oportunidades, trata diferentes aspectos del plan de igualdad. Así da una definición de plan en la que determina “ **fijará 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 los objetivos fijados**”. Igualmente establece los principios generales del plan, sus objetivos generales, las fases y metodología para su elaboración. En este punto cabe destacar los apartados siguientes:*

“1.ª Fase: De análisis. Será competencia de la empresa realizar el análisis y diagnóstico de situación, con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.


2ª Fase: De diagnóstico. Se alcanzarán las conclusiones del análisis previo y, así, se determinarán los campos prioritarios y concretos de actuación. La documentación que se desprenda de las fases de análisis y diagnóstico será facilitada por la empresa, a efectos de informe de carácter confidencial, a la representación social, con el fin de negociar entre ambas partes, tanto el contenido del plan de igualdad, como las medidas que se deben adoptar, en donde se hayan constatado situaciones de desigualdad de trato”.

Como se observa, la empresa se arroga la realización del diagnóstico, dando participación a la RLT en la negociación de las



medidas que del mismo se tengan que poner en marcha. Esta misma situación se reproduce en otros convenios como es el caso del *Convenio Colectivo de compañía Española de Petróleos, S.A (CEPSA)*. Este convenio es más específico en cuanto a los datos a recoger para la realización del diagnóstico: *“El diagnóstico de situación y los datos que la Empresa ha manejado para su elaboración se facilitarán a la Representación de los Trabajadores en la Comisión de Igualdad, para su informe, facilitándole también la siguiente documentación con datos desagregados por sexo:*

- a *Distribución de la plantilla en relación con la edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional y nivel de formación académica.*
- b *Distribución de la plantilla en relación con el tipo de contrato.*
- c *Distribución de la plantilla en relación con el grupo profesional y nivel salarial de Convenio.*
- d *Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.*
- e *Ingresos y ceses producidos en los últimos cinco años especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.*
- f *Niveles de absentismo de los años 2006 y 2007, especificando grupos profesionales.*
- g *Horas de formación de los años 2006 y 2007 y tipo de acciones formativas.*
- h *Salarios medios por sexo, incluyendo todos los conceptos salariales. Del personal excluido de Convenio se facilitarán los índices salariales que permitan hacer un diagnóstico de salarios por sexo”.*




En este plan, para la realización del diagnóstico, no sólo se hace referencia a datos de plantilla sino que se establece el compromiso de revisar otros canales: *“El diagnóstico incluirá una revisión de los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción. Los datos analizados para dicha revisión se facilitarán también a la Representación de los trabajadores en la Comisión de Igualdad”*.

Este convenio introduce también una dimensión temporal de ejecución de medidas: *“Los plazos de consecución se establecerán en tres niveles de horizonte temporal:*

- *Corto Plazo: Un año.*
- *Medio Plazo: Cinco años.*
- *Largo Plazo: Diez años”*.


Por último, articula el seguimiento del plan: *“Dentro de las competencias de la Comisión de seguimiento del Plan se incluirán las siguientes:*

- *Seguimiento y evaluación de la consecución de los logros fijados en el Plan de Igualdad.*
- *Dirimir consultas sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las disposiciones sobre igualdad de trato y oportunidades que se establezcan.*

- 
- *Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, a instancia de la propia Comisión para la Igualdad o las Organizaciones Sindicales cuando así lo soliciten de forma justificada.*
 - *Realizar un seguimiento de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad, y recibir la información anual facilitada por la Empresa para seguir la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género”.*

Dentro de este apartado, en cuanto a mayor concreción de planes de igualdad se refiere, cabe señalar el *I Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla* (BOE 16/02/2008). En la Disposición adicional quinta *Igualdad de oportunidades* se recogen los apartados vistos en los convenios anteriores; en este caso hay que destacar los objetivos iniciales de la decisión de poner en marcha los planes de igualdad:

- a *Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.*
- b *Atribuir a la Comisión Mixta del Convenio las competencias que se señalan en esta Disposición Adicional presente Convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.*




En este caso se constituye una Comisión Paritaria de Igualdad: *“Se acuerda constituir una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente texto, con las siguientes competencias:*

- a *Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.*
- b *Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del Grupo.*
- c *Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.*
- d *Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el seno del Grupo Rodilla”.*


Este convenio, en cuanto a plazo de ejecución regula la aplicación del plan con la vigencia del convenio *“Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad”.*

En último lugar, cabe señalar aquellas empresas que han incluido su plan de igualdad en el convenio colectivo. En este aspecto, se distinguen empresas que lo incluyen como un ca-



pítulo específico: *III Convenio colectivo marco del Grupo Endesa* (BOE 26/07/2008) cuyo capítulo IX recoge el **Plan de Igualdad**; en este convenio el artículo 3.4 determina *“el Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de las Empresas incluidas dentro de los ámbitos funcional y territorial de este Convenio”*; asimismo en el artículo 6 **Vinculación a la totalidad** el apartado 1 especifica *“Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo”*. Con estos dos apartados se refuerza la pertenencia del plan de igualdad al convenio y por tanto su cumplimiento como cualquier otra cláusula recogida en el mismo.

Por otra parte, se destacan empresas que lo publican como resolución dado que el plan se ha negociado con posterioridad al convenio: *Resolución de 18 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Equipos Nucleares S. A, que forma parte de su convenio colectivo* (BOE 3/10/2008). En el prólogo se especifica que *“la adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos... Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales. Por el contrario, una política de recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable para la empresa”*.



En la Introducción señala que *“las personas destinatarias de este plan de Igualdad no son exclusivamente las mujeres, sino también los hombres puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta”*.

En el esquema del plan destaca que cada área temática de intervención consta de un objetivo específico, enumeración de medidas ya implantadas, medidas a implantar y fecha de ejecución para ello. También aparece el campo de responsable aunque sin cumplimentar.

Resolución de 25 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su convenio colectivo (BOE 9/09/2009). En este plan se establece que “la revisión del diagnóstico se realizará siempre que se produzca un cambio sustancial en el seno de la compañía y, al menos, cada 2 años o siempre que las partes lo acuerden”.

En cada una de las áreas de intervención se establece un objetivo específico, cada medida consta de un código, tiene asignado la responsabilidad de la ejecución y el plazo para llevarlo a efecto; igualmente consta los indicadores a utilizar para realizar el seguimiento y evaluación de cada área y quien es responsable de realizarla y su ámbito temporal.



Registro de planes de igualdad

Dado que el plan de igualdad se puede instrumentar a través de un convenio colectivo, cabe la inclusión del plan en el propio contenido del convenio como un capítulo específico o un anexo del mismo.

El RD 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo publicado el 12 de junio en el BOE, se establece en el artículo 2.f) que serán objeto de inscripción, *“los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa”*. En él se incluye la hoja estadística de convenios tanto de empresa como de sector, en los que un apartado relativo a los planes de igualdad. Este RD entró en vigor el 1/10/2010.

Este RD recoge en sus anexos las hojas estadísticas de convenios. Así en el anexo 2.I “Hoja estadística de Convenios Colectivos de Empresas” en el apartado 7 se recoge la información relativa a los planes de igualdad:

7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

7.1. ¿Se ha establecido un plan de igualdad? SI NO
 En caso afirmativo, indique si está:
 ¿Regulado en el convenio? SI NO
 ¿Regulado en un acuerdo de empresa específico? SI NO
 En caso negativo:
 ¿Remite el convenio a un acuerdo futuro de empresa? SI NO

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? SI NO
 En caso afirmativo decir cuales:
 Contratación SI NO Promoción SI NO Estabilidad en el empleo SI NO
 Formación SI NO Salarios SI NO

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? SI NO
 En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:
 Contratación SI NO Promoción SI NO
 Formación SI NO Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SI NO

7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? SI NO

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? SI NO

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? SI NO

de: BCE-A2/010-0274

En el anexo 2.II “Hoja estadística de convenios colectivos de sector” en el apartado 7 se recogen igualmente las cláusulas sobre igualdad y no discriminación.

7. CLÁUSULAS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

7.1. ¿Se regulan los términos y condiciones en los que se desarrollará el deber de negociar los planes de igualdad a nivel de empresa? SI NO
 En caso afirmativo, para empresas de:
 Más de 250 trabajadoras/las SI NO Menos de 250 trabajadoras/las SI NO

7.2. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos? SI NO
 En caso afirmativo decir cuales:
 Contratación SI NO Promoción SI NO Estabilidad en el empleo SI NO
 Formación SI NO Salarios SI NO

7.3. ¿Se establecen medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)? SI NO
 En caso afirmativo, indique si se trata de medidas relativas a:
 Contratación SI NO Promoción SI NO
 Formación SI NO Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar SI NO

7.4. ¿Se establecen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo? SI NO

7.5. ¿Se regulan medidas para la protección de las víctimas de violencia de género? SI NO

7.6. ¿Se regulan las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc.? SI NO



Como se puede apreciar en el anexo 2.II relativo a convenios sectoriales, en la información recabada en las hojas estadísticas se contempla la posibilidad de que el plan afecte a empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras.

Esta modificación respecto a lo planteado en la LOIMH se refleja en las cláusulas de algunos convenios, como es el *Convenio colectivo de trabajo para el sector Pastelería, confitería, repostería y bollería de Palencia* en cuyo capítulo VII se establece: *“Las empresas que tengan cien o más trabajadores deberán negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras un conjunto de medidas articuladas en un Plan de igualdad”*.

A stylized graphic of a human eye with a smiling mouth, rendered in shades of pink, red, and purple. The eye is composed of several overlapping shapes, including a large pink oval for the iris and a smaller red oval for the pupil. A thick purple arc curves over the top of the eye, and a red arc curves over the bottom. The background is a light blue and white gradient with faint, abstract shapes.

Los planes de igualdad

Un plan de igualdad ha de diseñarse teniendo en cuenta la realidad concreta de cada empresa o sector. Para ello es necesario partir de la realización de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos se detectan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Para la realización de esta parte, se ha recurrido a los contenidos principalmente de dos planes de igualdad debido a que “cumplen” con los aspectos marcados en el artículo 46 de la LOIMH, además de establecer mejoras, al ser dos planes en los que se ha dado participación a la RLT en la realización de todo el proceso. Estos planes son los de las empresas Vossloh España S. A y Sodexo España S. A.

Diagnóstico

El diagnóstico de la situación de partida deberá basarse en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cualitativo como cuantitativo de:

- Los datos desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad.
- Los contenidos del convenio vigente, así como normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.



A partir de los resultados del análisis se diseñará el plan de igualdad, marcándose los objetivos básicos en términos que permitan el seguimiento y una evaluación posterior de resultados lo más objetiva posible. Para alcanzar los objetivos será necesario elaborar y programar medidas y actuaciones concretas en relación a cada uno de ellos.

Ejemplo Buenas prácticas: *Plan de Igualdad de Vossloh España, S.A (2009-2012).*

Este Plan destaca porque en su **preámbulo** establece la plantilla total de la empresa así como la actividad a la que se dedica: *“En la empresa prestan servicios laborales un total de 889 personas, de las cuales 76 son mujeres y 813 son hombres, de lo que se deriva que un 8,55% de la plantilla está compuesta por mujeres y un 91,45% por hombres. La empresa se dedica a la construcción y reparación de material ferroviario”.*

En este caso se pone de manifiesto que es una empresa con una plantilla masculinizada y cuya actividad se asocia a actividades principalmente masculinas. Poner de manifiesto estos datos en el plan, se entiende que permitirá una mejor comprensión de las medidas que en él se incluirán. A esto se une que en el convenio el **Artículo 75. Acción positiva:** *“1. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones*



de contratación, salariales, formación y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas de género menos representado en el grupo profesional de que se trate”.

Otro aspecto a destacar de este Plan es que en su Título Primero, artículo 1.2 establece que las partes suscriptoras del plan son “...componentes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad”. En este caso queda de manifiesto que las partes firmantes del plan son las personas que han negociado el mismo, situación que no queda reflejada de forma clara en otros planes.

Plan de Igualdad de Bimbo, S.A.U: Este Plan ha sido realizado por la Comisión de Igualdad, personas que forman la Comisión Paritaria del XXIV convenio colectivo de Bimbo.

En este plan se hace un breve resumen de la metodología de trabajo utilizada para su elaboración, se realiza una especial incidencia sobre los objetivos generales, se aporta un listado de los datos con los que se ha realizado el diagnóstico (que se recogen en anexos), y se incluye un resumen general del diagnóstico así como de cada una de las áreas de intervención.

An abstract graphic at the top of the page features a large, stylized eye shape. The eye is filled with a pink, textured color and has a simple orange smile-like curve for a mouth. The eye is set against a background of various colors, including light blue, orange, and dark blue, with some faint, illegible text scattered around. A large, dark grey arc frames the eye from the top and right sides.


Buenas prácticas en el plan de igualdad

En este capítulo se pretende poner de relevancia alguna de las buenas prácticas existentes en los diferentes planes de igualdad que se están implementando en diferentes empresas.

Acceso al empleo y Contratación

Las acciones que incorpore el plan respecto de esta materia tendrán por objetivo general evitar las discriminaciones por razón de sexo en las ofertas de empleo, en las solicitudes de empleo, en el uso de los tests psicotécnicos y las pruebas profesionales o entrevistas. Como medidas concretas para actuar en esta área temática, podemos recomendar que en el anuncio correspondiente de la oferta de empleo el puesto sea nombrado en femenino y masculino, además de utilizar vías de comunicación que lleguen tanto a hombres como a mujeres. Las preguntas en las entrevistas se ceñirán a las que guarden relación con el puesto de trabajo, y sería conveniente formar al equipo de selección en técnicas de entrevista desde la perspectiva de igualdad de oportunidades. También se puede garantizar que exista representación femenina en los equipos de selección de las empresas.

Todo esto va vinculado a la contratación que se realice en la empresa, por ello se incluye en este apartado la contratación. En



este caso, las medidas no solo deben ir dirigidas a la nueva contratación sino hacia la conversión de contratos temporales en indefinidos, contratos de media jornada en jornadas completas.

Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad de Vossloh España, S.A (2009-2012).

Objetivo 2: Priorizar, a igualdad de condiciones, la contratación de personas del sexo que se encuentra infrarrepresentado en determinadas áreas o puestos de trabajo, siempre y cuando atiendan a criterios de idoneidad respecto del puesto de trabajo a cubrir.

2.1 Fomentar la contratación... estableciendo que a igualdad de condiciones, se contratará a la persona candidata del sexo que se encuentre infrarrepresentado en cada puesto.

Indicadores:


- En el desarrollo del Plan de Igualdad se dispondrá de indicadores del número de mujeres y hombres contratados, teniendo en cuenta el tipo de puesto.

Recursos: Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

Personas encargadas:

- Responsables en materia de selección de personal, así como cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección y el Responsable en materia de igualdad.
- La representación legal de la plantilla colaborará aportando candidatas y candidatos a los procesos de selección.

Fecha de aplicación: 3º T 2009



Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres Sodexo España S.A. (2010-14).

Objetivo específico: *Corregir el desequilibrio entre mujeres y hombres en las contrataciones a tiempo parcial y fijas discontinuas.*

Medidas:

- Cuando haya vacantes a tiempo completo en los centros de trabajo, se dará prioridad a las trabajadoras con jornada parcial o fijas discontinuas para ocuparlas. Esa prioridad también la tendrán en los puestos de nueva creación en el centro.
- Realizar un estudio para determinar las causas de las diferencias en el tipo de contratación de mujeres y hombres, realizando especial énfasis en la mayor contratación a tiempo parcial de las mujeres. Adoptar medidas correctoras en el supuesto de que la diferencia no responda a criterios de equidad.
- Trasladar a la RLT del centro de trabajo las vacantes a tiempo completo para su difusión con la suficiente antelación de poder optar al puesto.

Indicadores:

- Análisis convencionales contrato tiempo parcial y fijo discontinuo a indefinido continuo y datos de incorporaciones.
- A través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Responsable:

- Dpto Sistemas de RH.
- Comisión de seguimiento.

Plazos de ejecución: Durante vigencia del Plan.



Clasificación profesional

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha estado condicionada por la pervivencia de patrones masculinos en la organización del trabajo. El análisis de la estructura organizativa de las empresas permite ver los departamentos o las categorías profesionales que son producto de una división de ocupaciones por razón de sexo y, en consecuencia, hacen patentes las diferentes expresiones de la segregación horizontal y vertical que se originan en estos patrones.

Hay discriminación cuando en los diferentes niveles de la misma categoría profesional, las mujeres están en los más bajos y los hombres en los más altos. Se produce una normalización de esta discriminación cuando no hay mecanismos para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes departamentos y categorías, ni para eliminar las posibles discriminaciones que se puedan derivar de estas segregaciones.

Para las mujeres éste no es un tema menor, pues muchas de las ocupaciones feminizadas tienen menos prestigio social, están menos valoradas y reciben una remuneración menor que aquellas consideradas masculinas, cosa que es un claro síntoma de discriminación fomentada en el sexo.

También es preciso recordar que el carácter masculino o femenino de las ocupaciones se sustenta en los estereotipos sociales y no en las potenciales diferencias de capacidad en-




tre los sexos; en general, son mejor valoradas las capacidades consideradas masculinas (fuerza física) que las capacidades calificadas como femeninas (precisión).

En ninguno de los planes de igualdad a los que ha tenido acceso la Secretaría de la Mujer, se recogen objetivos y medidas que afecten a esta dimensión.

Promoción

En cuanto al eje de los ascensos y la promoción, se deben incorporar medidas para facilitar a las mujeres la participación en cursos en los que perfeccionen ciertas técnicas o habilidades que necesiten para promocionar. El plan también deberá incorporar medidas de discriminación positiva para primar el ascenso de las mujeres, así como establecer el porcentaje o cuota de género en los cargos de dirección o máxima responsabilidad. Para ello también es necesario, con carácter previo, dejar de vincular estos puestos con los contratos a tiempo completo. Antes han de establecerse, por tanto, los criterios más objetivos posibles (méritos, formación, vida profesional o manejo del puesto), y así tratar de potenciar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres y permitir su acceso a cargos de responsabilidad. En cuanto a la publicidad de las ofertas de promoción, ha de ser lo más transparente posible, garantizando que la información sobre requisitos y condiciones del puesto de trabajo llegue a todo el personal empleado, sin distinción de sexo.



Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad de Vossloh España, S.A (2009-2012).

Objetivo 2: *Garantizar el fomento de la igualdad en la promoción profesional y las posibilidades de promoción de todas las trabajadoras y trabajadores de la Empresa.*

2.1 Revisar los sistemas de promoción existentes en la Empresa eliminando cualquier criterio discriminatorio a efectos de promoción profesional.

Indicadores:

- Contenido previo y en su caso nuevo contenido.

2.2 Publicar periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para todo el personal de la Empresa, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna.

Indicadores:

- Tipos de medios de publicación, número de mujeres y hombres presentados para cubrir las y de las personas que cubran las vacantes.

Recursos: Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

Personas encargadas:

- Departamento de RRHH y en concreto dentro del mismo, el personal encargado de la contratación y formación y el Responsable en materia de Igualdad.


Fecha aplicación. 1º T 2010.



Formación

El objetivo o finalidad del plan en relación con esta materia será tratar de asegurar la formación de las mujeres en la empresa, incluso cuando de trate de tareas o funciones presuntamente masculinas. Para ello, el punto de partida en relación con la formación del personal lo podemos concretar en detectar las necesidades prioritarias de formación. Con posterioridad, incorporar la perspectiva de género en todos los cursos que la empresa dirija a su plantilla o incluir un módulo específico sobre igualdad de oportunidades por razón de sexo. También se tienen que publicitar los cursos de formación entre la totalidad de integrantes de la plantilla, mujeres y hombres.

Además, es necesario garantizar la asistencia de las mujeres a todos los cursos de formación. Por una parte, hay que sensibilizar a mandos intermedios que tengan capacidad de decisión a la hora de gestionar la formación en la empresa y, por otra, tratar de seleccionar horarios para la formación que sean compatibles con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Por ejemplo, que sea durante el horario laboral o de naturaleza semipresencial. E, incluso, hacer posible que se imparta formación a empleadas que se ausenten de la empresa por motivo de un permiso o excedencia.



Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres Sodexo España S.A. (2010-14).

Objetivo específico: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas diferentes a las relacionadas con su puesto de trabajo como estrategia que contribuya a equilibrar su presencia en las categorías feminizadas y masculinizadas.

Medidas (extracto):

- Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados.
- Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la plantilla pueda inscribirse y realizar, voluntariamente cualquier itinerario formativo, para el desarrollo profesional, independientemente de su actividad.
- Promover la participación de mujeres en actividades formativas correspondientes a puestos de trabajo masculinizados y participación de hombres en actividades feminizadas.
- Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se puedan producir en los cursos de formación.

Indicadores:

- Análisis muestra representativa de centros.
- Nº personas inscritas voluntariamente/tipo de curso.
- Nº personas/horas/tipo de curso
- Recurso abandonos por curso
- Datos estadísticos

Responsable:

- Dpto formación.

Plazos de ejecución: Los plazos de ejecución de este apartado se realizarán a partir del año 2011.



Retribuciones


Respecto de la materia de los salarios y otros conceptos retributivos, hay que decir y subrayar que será prioritario erradicar la posible brecha salarial y que –más tras la aprobación e implantación del plan– siempre ha de poder garantizarse la igualdad retributiva para los mismos puestos de trabajo, para la misma categoría profesional y para los trabajos equivalentes. Ciertas medidas a seguir pueden ser, en primer lugar, tomando como referencia los datos del diagnóstico, realizar un análisis comparativo de las retribuciones de los componentes de la retribución de los hombres y las mujeres de la plantilla para garantizar la percepción de todos los complementos salariales y poder incluir a las mujeres en los sistemas de incentivos. Y, después, ha de hacerse una valoración objetiva de los puestos de trabajo y, si es el caso, reestructurar las tablas salariales adecuándolas a la realidad de la empresa.

Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad de Vossloh España, S.A (2009-2012).

Objetivo 1: *Vigilar que las distinciones en el tratamiento retributivo de las trabajadoras y los trabajadores obedezca efectivamente a razones objetivas y justificadas y no por razón de sexo.*

1.2 Analizar, anualmente, los salarios que perciben las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. Estos análisis deben consistir en:



1.2.1 Comparar el salario de mujeres y hombres que realizan el mismo trabajo, puestos de valor considerados equivalentes o realizan trabajos que se valoran con el mismo criterio.

Indicadores:

- Análisis de retribuciones por puestos.

1.2.2 Identificar cualquier diferencia.

Indicadores:

- Detalle de diferencias detectados en su caso.

1.2.3 Eliminar las diferencias identificadas que no respondan a razones justificadas. Aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.

Indicadores:

- Acciones adoptadas para su solución, número de mujeres y hombres a quienes se aplica.

Recursos: Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

Personas encargadas:

- La dirección de la empresa y el Departamento de recursos Humanos y respecto a la vigilancia y supervisión, la persona Responsable en materia de Igualdad.

Medios:


- Mantenimiento en la aplicación de los sistemas actuales de políticas retributivas.
- Formación del personal directivo y del personal del Departamento de recursos Humanos en igualdad de oportunidades en materia salarial.

Fecha realización: Iº T 2010



Conciliación laboral, personal y familiar

Las medidas de conciliación serán todas aquellas que se incluyen en el plan para la ordenación del tiempo de trabajo, junto a otras actuaciones de asistencia social o de beneficios en previsión social, que posibilitan, sobre todo en el caso de las trabajadoras, un desarrollo pleno de la carrera profesional, sin por ello renunciar a la fracción familiar y/o personal de su vida. En particular, entre las acciones relacionadas con la conciliación destacamos la adaptación (personal) de la jornada laboral. O la flexibilidad en el horario de entrada y salida al centro de trabajo. En todo caso, evitar, siempre que sea posible, el trabajo a turnos y el trabajo nocturno. También debemos tratar de incluir mecanismos para no llevar la formación al tiempo extralaboral ni fijar reuniones de trabajo más allá de la duración de la jornada. Asimismo, podemos utilizar las nuevas tecnologías como sistema de flexibilización del concepto de jornada y de lugar de trabajo, sirviéndonos de, por ejemplo, el teletrabajo. Y, por supuesto, poder garantizar a través del plan que la opción de utilizar estos mecanismos no pueda repercutir negativamente en la promoción laboral de la persona. Junto a las estrategias anteriores, también se puede sumar la financiación de guarderías, ayudas por nacimiento de hijo o hija, ayuda escolar o anticipos para sufragar gastos de matrimonio o divorcio del personal empleado y de enfermedades o accidentes graves de la persona empleada o sus familiares.



Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres Sodexo España S.A. (2010-14)

Objetivo específico: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informado de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

Medidas (extracto):

- Establecer que los derechos de conciliación se disfruten por las personas con cualquier tipo de contrato. Especial seguimiento en el caso de reincorporación de personas con contratos fijos-discontinuos.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de la plantilla. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación.
- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.
- Informar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.

Indicadores:

- Folleto/despliegue informativo.
- Nº personas formadas T/P o en excedencia por motivos familiares/nº de cursos.

Responsable:

- Agente de Igualdad/Dpto RRHH Zona.
- Dpto Formación.
- Agente de Igualdad y Comisión de Igualdad.


Plazos de ejecución: Durante la vigencia del plan.



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Conforme a lo dispuesto en el artículo 46 y, en particular, en el 48 de la LOIMH a través de la negociación colectiva y, en concreto, los planes de igualdad, habrán de contener medidas de prevención y establecimiento de cauces de solución para los casos en que exista acoso. En tal sentido, se podrá incorporar en el plan la voluntad expresa de la dirección de la empresa sobre el particular de tolerancia cero y constatar que su posición trasciende al conjunto de integrantes de la empresa. Al respecto, deberán desarrollarse campañas de información y sensibilización y ha de garantizarse que todas las personas que forman parte de la empresa conozcan las vías de denuncia y, si fuera el caso, asegurar a la víctima su derecho a la intimidad y un apoyo incondicional por parte de la empresa y de la representación de la plantilla.

A estos efectos, se dejará constancia de que la denuncia será anónima, el proceso totalmente confidencial y siempre sujeto a una minuciosa investigación. Para ello, tendremos que eliminar los elementos que puedan intimidar u ofender a los trabajadores y las trabajadoras, así como elaborar un código de conducta o protocolo que defina, prevenga y establezca sanciones en los casos en que se produzca algún supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Además, se debe crear una comisión específica en el correspondiente ámbito convencional o, al menos, dotar de competencias a la comisión paritaria del convenio de aplicación o, si existe, a la comisión de



igualdad creada por el propio plan, para velar por el cumplimiento de la normativa legal y pactada sobre acoso.

En todo caso, las medidas deben negociarse con la representación de la plantilla (elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación), y ésta deberá contribuir a prevenir el acoso (sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa).

Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad de Vossloh España, S.A (2009-2012).

Objetivo 1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

1.1 Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, mediante formación e información en la materia.

1.2 Formación específica a mandos y responsables que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.


Indicadores:

- Contenido, duración, asistentes mujeres y hombres.

1.3 Información a todas las trabajadoras y todos los trabajadores de que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Indicadores:

- Tipo de comunicación, medios, personal al que se dirige.



Recursos: Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

Personas encargadas:

- Responsable en materia de Igualdad (RI) y la comisión Instructora frente al Acoso (CIA).


Medios:

- Impartición de acciones formativas sobre la materia, pudiendo incluirse esta formación dentro de las horas de formación reservadas en materia de igualdad.
- Aplicación del Protocolo de actuación en materia de acosos sexual y acoso por razón de sexo.

Fecha realización: 3º T 2010

Salud laboral

Es una materia casi inexistente en los diagnósticos, y por extensión, en los planes. Si bien se pueden focalizar algunas medidas focalizadas hacia el embarazo. Es importante que la salud laboral vaya más allá de las diferencias biológicas y la capacidad reproductora de las mujeres y apueste por una visión más global que abarque su rol social, las exigencias específicas de su puesto de trabajo por el hecho de ser mujer, diferencias corporales, pero evitando que el abordaje de estas diferencias devengan en discriminación. Para conseguir esto es imprescindible que se incorpore el enfoque de género a la SL no solo teniendo en cuenta las condiciones de trabajo sino también las que tienen lugar fuera de él pero que inciden de manera específica en la salud de las mujeres.



Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad de Vossloh España, S.A (2009-2012).

Objetivo 1: *Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, Plan de emergencia, así como cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.*

1.2 Potenciar el diseño de programas de promoción de salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer.

Indicadores:

- Tipo de campaña, contenido y medios empleados.

Recursos: Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

Personas encargadas:

- Responsable en materia de prevención de riesgos laborales de la empresa y le Responsable en materia de Igualdad.

Medios concretos:

- Traslado al Servicio de Prevención propio, así como al Servicio de Prevención Ajeno de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en esta materia, y en concreto su necesario reflejo en las obligaciones documentales.
- Gestión activa con el Servicio de Prevención propio y con el SPA, de las acciones y medidas de información, formación y sensibilización de las trabajadoras y trabajadores, dentro de una actitud de colaboración y coordinación por parte del a empresa. En concreto, solicitud de que s e tenga especialmente en cuenta la incidencia de uno y otro sexo.

Fecha realización: 4º T 2010



Víctimas de violencia de género

A pesar que la violencia de género no es una violencia en el ámbito laboral, se ha de tener en cuenta que las trabajadoras que se encuentran en esta situación tienen unos derechos laborales y de SS específicos que les otorga la L1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. Por ello es necesario dar a conocer estos derechos y si es posible ampliarlos a través de la NC.

Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres Sodexo España S.A. (2010-14).

Objetivo Específico: *Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así en mayor medida, a su protección.*

Medidas (extracto):

- Elaborar una guía informativa para los casos de violencia de género para minimizar sus efectos.
- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas, aumentando la duración del traslado hasta un año con reserva de puesto. Durante este período la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.
- Ofrecer ayuda psicológica para las mujeres víctimas.



Indicadores:

- N° de convenios firmados; guía/despliegue informativo, N° de solicitudes/concesiones/términos. N° de mujeres solicitantes /concesiones.

Responsable:


- Dpto RH Zona+Área RSC. PRL+Agente de igualdad+Comunicación. Dpto RH zona, Dpto Seg y salud, Dpto zona.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

Comunicación y lenguaje

El uso del masculino como genérico en el lenguaje es una práctica muy extendida en la sociedad en general y el ámbito laboral no está ausente. Este hecho tiene efectos negativos para las mujeres ya que las oculta, las excluye a la vez que enfatiza la idea de masculino como lo universal y el femenino como lo particular, estableciendo de esta manera una clara jerarquía. Así en el entorno empresarial se encuentran redacciones en masculino del CC, ofertas laborales o los documentos internos de las empresas. Se trata de interpretar en cada caso si lo que está escrito afecta o no a las mujeres.

Otro fenómeno que puede darse en el lenguaje es el sexismo lingüístico. Este se produce cuando se hace servir al lenguaje de tal manera que es discriminatorio para un grupo de personas consideradas inferiores, en este caso las mujeres.



Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad de Vossloh España, S.A (2009-2012).

Objetivo 2: *Sensibilizar a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.*

2.1 Incorporar en las acciones formativas del personal de la Empresa el tema la comunicación no sexista.

Indicadores:

Tipo de acción, número de mujeres y hombres y contenido.

Fecha realización: 3º T 2010

Ejemplo Buenas prácticas:

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres Sodexo España S.A. (2010-14).

Objetivo específico: *Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.*

Medidas (Extracto):

- Introducir en la www y la intranet un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Difundir el plan de igualdad en el informe a nivel internacional, su ejecución y resultados.
- Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.



Indicadores:

- WWW e intranet tiene un espacio específico.
- N° de empresas colaboradoras/total de empresas.

Responsable:

- Dpto de Comunicación

Fecha realización: 2010-2012

Comisión de igualdad

La participación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa en materia de igualdad se realiza también a través de comisiones de igualdad. Pese a que las comisiones de igualdad son un instrumento imprescindible para el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la negociación colectiva presenta las mismas como un órgano de estudio, consulta o vigilancia. Son muy escasos los convenios que proporcionan a las comisiones de igualdad los medios y garantías necesarias para que lleven a cabo sus funciones. En esta misma línea se posicionan principalmente los planes de igualdad, cuando hacen referencia a la creación y composición de la comisión que denominan de evaluación y seguimiento.

A large, stylized graphic of an eye with a white iris and a yellow smile-like shape inside. The eye is set against a background of green and blue vertical stripes. A thick green curved line arches over the eye.


Preguntas frecuentes

¿Cuándo se negocia un plan de igualdad?

Según establece el art 85 del E.T. en la negociación de los convenios existirá “... *el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad*”. Además la LOIMH establece que lo dispuesto en el mencionado artículo del E.T. “*será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca*” tras la entrada en vigor de la ley.

No obstante, los convenios negociados con anterioridad a la entrada en vigor de la LOIMH y que hayan comprometido su adaptación a la misma, deberían abrir una negociación, bien reuniendo de nuevo a la comisión negociadora del convenio, bien a través de la comisión paritaria si tiene encomendadas competencias para la adaptación del mismo a las modificaciones normativas o bien a través de la comisión de igualdad.

La negociación podría limitarse a realizar las modificaciones necesarias para adaptar el texto del convenio a los nuevos derechos establecidos por ley, o bien pueden acordar iniciar un proceso de negociación para la elaboración del plan de igualdad, que se iniciaría con la realización del diagnóstico de situación.



Ante estos motivos es posible concluir que el convenio colectivo es un instrumento idóneo para la implantación de planes en las empresas, y que en caso que un convenio supraempresarial establezca la obligación de elaborar y aprobar el plan, habrá que estar a lo que éste disponga.

Respecto a la transparencia en la implantación del plan de igualdad, la propia ley garantiza el acceso de la RLT o de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre los contenidos de los mismos y la consecución de sus objetivos. Esto sin perjuicio del seguimiento de la evaluación de los acuerdos sobre planes por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que estos atribuyan estas competencias.

Como elaborar el plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo


La elaboración del plan de igualdad debería producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando a formar parte del cuerpo normativo del mismo. Con el fin de llevar a cabo esta acción sería conveniente que la representación sindical contase con un informe de situación de la plantilla en cuanto a igualdad así como propuestas de objetivos y medidas que podrían conformar el plan.



Para la negociación de esta materia, la comisión negociadora podría conformar una comisión que trabaje de forma paralela en el diagnóstico así como en la elaboración de objetivos y contenidos del plan. Los resultados deberán ser posteriormente ratificados por la comisión negociadora del convenio, incluyendo el plan de igualdad en el acuerdo de firma del mismo.

Cuando las partes negociadoras consideren que no es posible realizar el diagnóstico de situación y la elaboración del plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo, podrán acordar llevarlo a cabo con posterioridad a la firma del convenio, siempre que reflejen en el articulado del mismo, al menos, los siguientes elementos:

- Establecimiento de un plazo para la realización del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad.
- Compromiso de adoptar el plan mediante la firma de un acuerdo por parte de quienes están legitimados para negociar, para lo que se preverá la convocatoria de una reunión extraordinaria de la comisión negociadora.
- Constitución de una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, en un determinado plazo de tiempo desde la firma del convenio.
- Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.

- 
- Fases y estructura básica del plan de igualdad.
 - Relación de materias que se abordarán en el marco del plan de igualdad.
 - Intervención de la comisión paritaria del convenio, en el supuesto de bloqueo de la actividad de la comisión de igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

¿Cuales son las fases para la elaboración del plan de igualdad?

Como criterio general para la elaboración de un plan de igualdad en la empresa, se proponen una serie de pasos:

- A** Establecimiento del compromiso de integrar la igualdad entre hombres y mujeres en la organización. Este compromiso se ejecuta mediante la firma de un acuerdo entre las partes negociadoras de cada empresa.
- B** Constitución de la comisión de igualdad.
- C** Recogida del datos para el diagnóstico
- D** Temporalización de las fases y etapas que conforman el plan.
- E** Establecimiento del compromiso de inclusión del plan como anexo del convenio.



¿Cuándo se constituye la comisión de igualdad?


Una vez se ha tomado la decisión de integrar la igualdad en la gestión de la empresa, se ha de constituir el comité o comisión de igualdad. Las funciones principales de este comité son el seguimiento y evaluación de las distintas fases. El comité de igualdad es una estructura paritaria en cuanto a la representación de la dirección de la empresa y de la RLT así como en cuanto a género.

Este Comité o Comisión de Igualdad será el encargado de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad. A este comité se le tienen que facilitar los medios y recursos necesarios para que pueda realizar estas tareas, además de poder realizar con posterioridad el seguimiento del proceso de implantación.

La comisión paritaria del convenio o los mecanismos de mediación y arbitraje intervendrá en los supuestos de bloqueo de las actividades y compromisos emanados en la comisión de igualdad.

¿Cuál es el contenido de los planes de igualdad de las empresas?

El contenido del plan de igualdad ha de estar en relación con los ámbitos del diagnóstico de situación en los cuales se han detectado desigualdades entre mujeres y hombres.



Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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 los objetivos fijados. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo según se señala en el art 46.3 LOI; es decir, los planes de igualdad están referidos a una única empresa que es considerada en su conjunto, por tanto ni se refiere a un grupo de ellas, ni a uno o varios centros de trabajo de la empresa.

¿Qué datos deben recogerse para la realización del diagnóstico?

El diseño del plan de igualdad debe tener en cuenta la realidad concreta de la empresa o del sector. El diagnóstico detectará y evaluará las carencias de la empresa con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres. El diagnóstico deberá basarse en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cualitativo como cuantitativo, de:

- Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad, que permiten un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadoras y trabajadores.



- Los contenidos del convenio colectivo vigente, así como todas las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sena de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.

¿Los planes de igualdad tienen una estructura concreta?

Se propone que los Planes de Igualdad que se realicen contengan o al menos contemplen los siguientes elementos:

Introducción


- Exposición de motivos para la elaboración Plan (Acuerdo con la Empresa, participación en un programa autonómico, necesidad específica,...).
- Resumen de los resultados del Diagnóstico realizado (Diferencias salariales, mala distribución de incentivos, baja participación femenina en puestos directivos,...).

Objetivos

- Mencionar como objetivo genérico la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Indicar los objetivos específicos que se acometerán, relacionándolos con los resultados del análisis realizado en el diagnóstico para los diversos ámbitos.

Gestión

- Duración del plan.
- Composición y funciones de la comisión de seguimiento.

- 
- Parámetros de verificación y control del avance.
 - Plazos para realización de las medidas.
 - Acciones de difusión y formación.
 - Cualquier otra indicación que facilite la buena marcha del Plan.

Acciones (Para cada una de las acciones que se planteen se indicará):

- Nombre de la acción.
- Ámbito en el que se encuadra (contratación, promoción, formación, conciliación de la vida familiar y laboral...).
- Objetivos cuantificables específicos, que se quieren alcanzar con la acción
- Descripción de la acción, actividades a realizar, pasos a seguir, etapas, formación,...
- Responsable/s de la realización.
- Cronograma previsto.
- Presupuesto asignado.
- Indicadores a evaluar, incluyendo sus valores máximo y/o mínimo.

¿Qué objetivos se persiguen con la evaluación del plan?

La evaluación del plan tiene como principal meta conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de plan. Para ello es preciso realizar un análisis pormenorizado del desarrollo del plan, poniendo de relieve el efecto que están teniendo las ac-



ciones emprendidas así como identificar nuevas necesidades. Para realizar la evaluación es necesario valorar lo que se ha conseguido, lo que se ha hecho y como se ha hecho.


El objeto de la evaluación es que los resultados sean adecuados y guarden coherencia con los objetivos previstos en el plan; existen tres tipos de evaluación, complementarias entre si:

Evaluación previa: Se corresponde con la fase de diagnóstico. Su objetivo es tener una referencia sobre las diferentes situaciones y permite establecer los ámbitos y objetivos sobre los que se quiere actuar. Los resultados previos recogidos en esta fase se pueden comparar con los resultados recogidos posteriormente, obteniendo así una valiosa información sobre el efecto del plan.

Evaluación intermedia: Se centra en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias. Esta evaluación tiene que dar pistas sobre la necesidad o no de modificar total o parcialmente algunas acciones emprendidas.

Evaluación final: El objetivo de esta fase consiste en valorar las medidas y estrategias, una vez se ha alcanzado el tiempo estipulado para la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa. El cuestionario de evaluación analizará para cada uno de los ámbitos:

- 1 Los **elementos de control** mas significativos para cada uno de los ámbitos y sobre los que habrán de efectuarse las medidas

- 
- 2** Las **medidas a realizar** para poder valorar de forma objetiva el estado de situación en cada uno de los ámbitos. Estas medidas nos permitirán:
- Analizar la eficacia del Plan dentro de la Empresa, comparando los resultados de dos o mas procesos de evaluación
 - Comparar la situación de la Empresa respecto a otras Empresas de su sector a nivel Agrupación, Territorio o Estado
- 3** Los **valores obtenidos**, con o sin la colaboración de la Dirección de la Empresa.

¿El plan de igualdad puede elaborarlo unilateralmente la empresa?

El plan de igualdad no debe ser elaborado unilateralmente por la empresa; la LOIMH establece la obligación de acordarlo o negociarlo con la RLT en su art. 45.1” *las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y,... deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

En caso de finalizar la negociación sin acuerdo, la empresa podría aplicar el plan; esto, no obstante, no le exime de informar y hacer partícipe a la representación sindical, de la implantación y seguimiento del mismo.



¿Están obligadas las empresas a promover la igualdad?


Al margen de los planes de igualdad, se impone a las empresas la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades, con independencia de que las medidas negociadas sean incluidas o no en un plan de igualdad.

¿Qué sucede cuando una empresa no elabora el plan de igualdad?

Según recoge la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en su art 7.13 constituye una **infracción grave** “*no cumplir con las obligaciones que en materia de planes de igualdad Establecen el estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación*”. Igualmente esta Ley considera **infracción muy grave** “*no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos...*”. En estos casos las sanciones impuestas serán las recogidas en los art 40.1 y 46 bis de la Ley.

¿Por qué son beneficiosos los planes de igualdad?

Introducir la igualdad hombres-mujeres en una organización es un proceso largo que necesita iniciativas que provienen a la



vez de la RLT y de la dirección. La experiencia muestra que el compromiso es vital para hacer mover las cosas y alcanzar la igualdad de oportunidades.

La integración de la igualdad comporta varios aspectos:

- 1** *Desde la negociación colectiva:* En este ámbito se tiene que tener en cuenta aquellos aspectos que garanticen la presencia de las mujeres en los diferentes departamentos y categorías profesionales de la empresa, la flexibilidad horaria, la formación, promoción, además de eliminar las desigualdades salariales, todo ello en el seno de la legislación y política que hacen valer estas exigencias. Una medida positiva en esta área es fomentar la presencia de mujeres en las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos en proporción, como mínimo, a su nivel de afiliación y/o presencia en el sector.
- 2** *Desde la empresa:* La realización de un diagnóstico que ponga de manifiesto las desigualdades existentes en la empresa, redundará en una mejora laboral real para las plantillas, con especial incidencia entre las mujeres. Este diagnóstico y el plan que de él se derive permitirán aumentar la presencia de las mujeres en sectores, ocupaciones o puestos en los que se encuentran subrepresentadas. Igualmente favorecerá el acceso de las mujeres al mercado laboral al regirse las condiciones de contratación por el principio de idoneidad y género menos representado.




La puesta en marcha del plan redundará también en el aumento de la presencia de mujeres en los procesos de promoción, garantizándose su presencia en todos los departamentos y áreas de la empresa. Las medidas que se adopten en cuanto a flexibilidad horaria, acceso a la formación para las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de menores y/o personas dependientes así como en cuanto a la maternidad y la paternidad, posibilitarán la permanencia de las mujeres en el mercado laboral haciendo éste más igualitario.

La asunción de estas medidas revertirá positivamente en la eliminación de las desigualdades salariales. La aplicación de un plan de igualdad favorece la generación de entornos igualitarios libres de discriminaciones y acoso.

- 3** *En el contexto social o entorno próximo*, a través de los mecanismos de comunicación tanto internos como externos que se articulen para difundir la política igualitaria de la empresa, así como la puesta en marcha de actuaciones de responsabilidad social que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido.

Aquellas empresas que voluntariamente hagan un Plan, ¿cuentan con alguna ayuda institucional?

Sí. El artículo 49 de la Ley de Igualdad alude al “apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad”. Dispone que para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el



Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario. Además, en el ámbito sindical, quienes negocien un Plan –en cualquiera de las modalidades existentes, sea voluntario u obligatorio– también podrán dirigirse a la Secretaría de Mujer de su Federación y/o territorio.

¿Qué empresas optan al Distintivo en materia de igualdad?

Para la concesión de este distintivo, según el artículo 50 de la Ley de Igualdad, se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. Asimismo, se valorarán las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, reguladas en el artículo 73 de la misma Ley.

La concesión de este distintivo está regulada por el RD 1615/09, a él pueden optar empresas públicas y privadas. La convocatoria es anual y el uso del distintivo está limitado temporalmente a su vigencia inicial y prórroga o prórrogas de su concesión.

A stylized graphic of a human eye with a smiling mouth, rendered in soft, pastel colors (pink, yellow, green) against a textured, watercolor-like background. The eye is looking towards the right.

Modelos de solicitud para la negociación de planes de igualdad

Se proponen tres modelos de carta dirigidos a las empresas para solicitar un compromiso de negociación y puesta en marcha de un Plan de Igualdad. Estos modelos podrán ser presentados por los comités de empresa, juntas de personal o delegados y delegadas de personal.

Modelo para la RLT: petición a una empresa para iniciar la negociación de un plan de igualdad voluntario.

En este modelo se le propone a la empresa la voluntariedad de iniciar un plan de igualdad cuando la ley o el convenio de ámbito sectorial del que depende no obliga a su negociación. También se facilita este modelo para que los miembros de la RLT tomen la iniciativa de impulsar en la empresa la antedicha negociación y posterior puesta en marcha de un plan de igualdad cuando consideren que es necesario para lograr la igualdad en el marco de la empresa.

Modelo para la RLT: petición a una empresa para iniciar la negociación de un plan de igualdad obligatorio.

El siguiente modelo se destina a aquellas empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras que, por ley, están obligadas a negociar e implantar un plan de igualdad, o aquellas empresas obligadas por un convenio sectorial de ámbito superior.



Modelo de compromiso empresarial para iniciar la negociación de un plan.

El último modelo recoge el compromiso por parte de la dirección de la empresa de su voluntad de negociar y poner en marcha un plan de igualdad en su empresa.

Petición a la empresa para iniciar un plan de igualdad voluntario

A la atención de: Responsable de RRHH/ Gerencia de la empresa,
Sr/Sra
Delegada/o en representación del Comité de la empresa:
.....

EXPONE:

Que la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en su artículo 49, para las empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras con convenio propio, el establecimiento de medidas especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad, los cuales el apoyo técnico necesario, además de la consulta a la RLT.

Por todo esto, SOLICITAMOS realizar, con la mayor brevedad posible, la convocatoria de la mesa de negociación para iniciar el proceso de creación de la comisión de igualdad que pueda, posteriormente, poner en marcha el plan voluntario de igualdad.

Así queda firmado para que produzca los efectos oportunos.

En a, de de 20...

Fdo:



Petición a la empresa para iniciar un plan de igualdad obligatorio

A la atención de: Responsable de RRHH/ Gerencia de la empresa,
Sr/Sra.....

Delegada/o en representación del Comité de la empresa:
.....

EXPONE:

Que, de acuerdo con el artículo 45.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad:

“En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Por todo esto, SOLICITAMOS una convocatoria de la mesa de negociación para iniciar un proceso de creación de la comisión de igualdad que pueda, posteriormente, poner en marcha un plan de igualdad.

Así queda firmado para que produzca los efectos oportunos.

En a, de de 20...

Fdo:



Compromiso de negociación del plan por parte de la empresa

En a, de de 20...

La empresa
con domicilio en asume el compromiso de negociar un plan de igualdad que sitúe a los trabajadores y trabajadoras en un marco de relaciones laborales igualitarias, siguiendo el texto del principio de igualdad de oportunidades que define la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El fomento de estas medidas de igualdad desarrolladas a través de un plan de igualdad será negociado con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores a través de su inclusión en el proceso de negociación del convenio colectivo o a través de la negociación específica del plan y de las medidas de igualdad.

Por todo esto, firmamos esta declaración como garantía de nuestro compromiso.

Fdo:

Bibliografía

- Aragón, J. (Dir.): *Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*. Madrid, 2009.
- Bodas Martín (coord.): *La negociación colectiva ante la crisis económica*. Albacete Bomarzo, 2010.
- Cancio Álvarez, M^a Dolores (coord) y otros “Estudios interdisciplinarios sobre igualdad”. Madrid, 2009.
- COMFIA: *Procedimiento para el desarrollo de Planes/Medidas de Igualdad*, 2007.
- Comisiones Obreras de Canarias: *Negociar en igualdad. Guía sindical para la negociación colectiva.*, 2008.
- Escudero Rodríguez, R.(coord.): *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Cinca 2008.
- Fabregat, G. Planes de Igualdad, en “*Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y globalización*”. Madrid, Cinca, 2010.
- La negociación colectiva de los Planes de Igualdad. *Revista de Derecho Social* nº 37, 2007, pp 211 y siguientes.
- Los planes de igualdad como obligación empresarial. Albacete, Bomarzo 2007.
- Mendoza Navas, N.: Los derechos de participación de los trabajadores en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Cinca, 2008, pp. 200-217.
- Sandalinas, L. (coord): *La igualtat d’oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d’igualtat*. Projecte Aurora. Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya, 2009.
- Secretaria Confederal de la Mujer CCOO: *Manual para delegadas y delegados*. Madrid 2007.
- Sindicato Nacional de Comisiones Obreiras de Galicia: *Manual para a elaboración de plans de igualdade nas empresas*, 2008.
- Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad en la empresa*. 2010.



Convenios utilizados

Convenio colectivo del sector de empresas distribuidoras de GLP de León (2007-09).

Convenio colectivo de ámbito provincial para el comercio de alimentación de Valladolid (2008-11).

Convenio colectivo estatal de Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 15/02/2010).

I Convenio colectivo de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE 9/12/2009).

Convenio Colectivo de Agencia EFE (BOE 15/10/2010).

VII Convenio Colectivo de Siemenes, S.A (BOE 13/10/2009).

Convenio colectivo de Autopista Vasco-aragonesa, concesionaria Española SAU y su personal de explotación (BOE 30/10/2010).

Convenio colectivo de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU y Praxair Euroholding, S.L. (BOE 5/07/2010).

III Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 26/07/2008).

Convenio colectivo de trabajo para el sector Pastelería, confitería, repostería y bollería de Palencia.

I Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla (BOE 16/02/2008).

Planes utilizados

Plan de igualdad entre mujeres y hombres Sodexo España S.A

Plan de igualdad de Vossloh España, S.A. 2009-2012

Plan de Igualdad de Bimbo S.A.U.

Resolución de 18 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Equipos Nucleares S. A, que forma parte de su convenio colectivo (BOE 3/10/2008)

Resolución de 25 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su convenio colectivo (BOE 9/09/2009)

Directorio Secretarías de la Mujer CCOO

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 12
28010 MADRID
91-7028095
www.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA

C/ Trajano, 1-6ª
41002 SEVILLA
954 50 70 25
www.andalucia.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CCOO DE ARAGÓN

Paseo de la Constitución, 12
50008 ZARAGOZA
976 23 91 85
www.aragon.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS

Santa Teresa, 15 bajo
33005 OVIEDO
985 25 71 99
www.ccooasturias.es

COMISIONES OBRERAS DE CANTABRIA

Santa Clara, 9
39001 SANTANDER
942 22 77 04
www.cantabria.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-LEÓN

Plaza Madrid, 4-7ª
47001 VALLADOLID
983 39 33 55
www.castillayleon.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-MANCHA

Plaza Horno de la Magdalena, 1-1º
45001 TOLEDO
925 25 51 00
www.castillalamancha.ccoo.es

CONC

Vía Laietana, 16
08003 BARCELONA
93 481 27 00
www.ccoo.cat; www.ccoo.cat/dona

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO DE EUSKADI

Uribitarte, 4
48001 BILBAO
944 24 34 24
www.ccoo-euskadi.net

UNIÓN REGIONAL DE EXTREMADURA

Avda. Juan Carlos I, 41
06800 MÉRIDA
924 31 99 61
www.extremadura.ccoo.es

SINDICATO NACIONAL GALICIA

Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 SANTIAGO DE COMPOSTELA
981 57 44 00
www.galicia.ccoo.es

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO DE LES ILLES

Francisco de Borja i Moll, 3
07003 PALMA MALLORCA
971 72 60 60
www.ib.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CANARIAS

Primero de Mayo, 17-1ª
35002 LAS PALMAS
928 44 75 04
www.canarias.ccoo.es

USMR

C/Lope de Vega, 38
28014 MADRID
91 536 51 98
www.ccoomadrid.es

UNIÓN REGIONAL DE MURCIA

Corbalán, 4
30002 MURCIA
968 95 50 30
www.murcia.ccoo.es

UNIÓN SINDICAL DE NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12
31003 PAMPLONA
948 24 42 00
www.ccoonavarra.org

**CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO
PAÍS VALENCIA**

Plaza de Nápoles y Sicilia, 5-3ª
46003 VALENCIA
96 388 21 00
www.pv.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE RIOJA

Milicias, 1
26003 LOGROÑO
941 23 81 44
www.rioja.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE CEUTA

Alcalde Fructuoso Miaja, 1-2ª planta
51001 CEUTA
956 51 62 43
www.ceuta.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n 3º planta
29803 MELILLA
952 67 65 35
www.melilla.ccoo.es

FITEQA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 40
www.fiteqa.ccoo.es

FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409230
www.ccooactividadesdiversas.org

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA

C/ Fernandez de la Hoz, 12
28010 MADRID
91 319 19 44
www.industria.ccoo.es

FEDERACIÓN ENSEÑANZA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 03
www.fe.ccoo.es

FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 66 /93 481 27 91
www.ccooagroalimentaria.org

FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 02
www.pensionistas.ccoo.es

FECOHT

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 21
www.fecoht.ccoo.es

COMFIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 82
www.comfia.net

FEDERACIÓN DE SANIDAD

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409285
www.sanidad.ccoo.es

**FEDERACIÓN DE SERVICIOS
A LA CIUDADANÍA**

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409295
www.fsc.ccoo.es

FECOMA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409216
www.fecoma.es

Subvencionado por:



**secretaría confederal
de la mujer**

