

GUÍA PARA LA
negociación
de planes
de igualdad



Madrid, noviembre de 2010

Edita:

Federación de Industria de CCOO
C/ Fernández de la Hoz, 12, 2ª planta
28010 Madrid

Tel.: 91 310 41 11

Fax: 91 308 59 91

comunicacion@industria.ccoo.es

Dirección y Coordinación
Federación de Industria de CCOO

Producción:

io sistemas de comunicación
www.io-siscom.com

Depósito Legal: GU-267/2010

Índice

1. Introducción a la guía.....	5
2. Conceptos básicos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres....	10
3. Los planes de igualdad	18
3.1. Definición de planes de igualdad.....	19
3.2. Fases del plan de igualdad	20
3.3. La obligación de negociar planes de igualdad	21
3.4. Derechos de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en los planes de igualdad	22
3.4.1. Introducción.....	22
3.4.2. Derechos de información de la representación legal de los trabajadores.	24
3.4.3. Derechos de audiencia: emisión de informes.....	26
3.4.4. Derechos de consulta.....	27
3.4.5. Derechos de vigilancia.....	28
3.4.6. Derechos de colaboración en el establecimiento de medidas de conciliación.....	28
3.4.7. Derechos en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.	29
3.4.8. Derechos en la elaboración y aplicación de los planes de igualdad: negociación o consulta.....	30
3.4.9. Algunas recomendaciones respecto a las garantías de la RLT: el crédito horario.....	33
4. Negociación de los planes de igualdad.	35
4.1. La negociación.....	36
4.1.1. Planteamientos que nos podemos encontrar contrarios al plan de igualdad.	36
4.1.2. Argumentos a favor de la negociación del plan.	37
4.1.3. Criterios de la negociación colectiva: los planes de igualdad.....	39

4.1.4. Momento de la elaboración del plan.....	42
4.2. Las comisiones de igualdad.....	43
4.2.1. Introducción.....	43
4.2.2. Composición.....	43
4.2.3. Competencias.....	44
4.2.4. Funcionamiento.....	45
4.3. El diagnóstico de situación.....	46
4.3.1. Fases del diagnóstico.....	47
4.4. Programación e implantación de los planes de igualdad.....	58
4.4.1. Fase de programación.....	58
4.4.2. Fase de implantación.....	62
5. Evaluación y seguimiento del plan.....	64
5.1. Introducción.....	65
5.2. La evaluación como parte importante de todo el proceso de negociación de un plan de igualdad.....	65
5.3. Objetivos.....	66
5.4. Objeto de la evaluación.....	66
5.5. Diseño de la evaluación.....	67
5.5.1. La comisión responsable de impulsar la evaluación.....	67
5.6. Tipos de evaluación.....	68
5.7. Cómo realizar la evaluación.....	69
5.8. Recomendaciones.....	70
6. El incumplimiento del plan de igualdad.....	71
7. Formularios.....	77
8. Legislación.....	80
9. Bibliografía.....	82

1. Introducción a la guía



La historia laboral de las mujeres en España se ha definido en ocasiones como “el paso de la exclusión a la segregación”. Antes de la crisis, en los últimos años se triplicó el número de ocupadas en nuestro país. Sin embargo, siguen produciéndose grandes desigualdades entre hombres y mujeres -menor y peor empleo de éstas, discriminación salarial, segregación ocupacional, mayor dificultad para conciliar vida laboral y familiar, riesgo de discriminación múltiple, etc.-, lo que se hace más evidente en sectores masculinizados como son los que integran nuestra Federación. Hablamos de precariedad en su más amplio sentido, entendida desde las dimensiones de inseguridad laboral, insuficiencia/incertidumbre en el trabajo, degradación/vulnerabilidad de situaciones de trabajo y de una protección social reducida¹.

Pese a proclamarse en el ordenamiento jurídico español el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como un principio constitucional, y establecerse como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos², así como en la Unión Europea, la igualdad real está aún lejos de alcanzarse.

Así, no es sólo importante el número de mujeres que acceden a la actividad laboral sino también la calidad de ese empleo.

Aunque la **temporalidad** afecta a ambos sexos, son las mujeres las que la sufren con mayor asiduidad. Es cierto que la tasa de temporalidad está descendiendo, pero es debido principalmente a la destrucción del empleo, lo que afecta en mayor medida a los trabajadores y trabajadoras temporales.

El reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares provocan que el **trabajo a tiempo parcial** siga siendo un dominio del sexo femenino. Así, en España, del total de mujeres en los sectores de la Federación de Industria, el 15,7% tienen jornada a tiempo parcial mientras sólo el 1,7% del total de los hombres tienen este tipo de jornada.

Con la intención de incrementar la utilización del contrato a tiempo parcial, la patronal está ejerciendo una presión que, trasladada a la empresa, provoca que la “opción obligatoria” de modificar las condiciones del contrato se esté convirtiendo en una práctica habitual. Las empresas ensalzan el papel de cuidadoras de estas mujeres para convencerlas de

1 Ponencia de 21 de octubre de 2008, “Entorno a la precariedad laboral. Una reflexión sindical desde los sectores metalúrgicos en España”. (Jose Ignacio Gil:2008)

2 A destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Conferencias Mundiales como de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

que es la mejor opción para conciliar vida personal, familiar y laboral y así “salvar la empresa”. En esa operación se pierden unos derechos que se tenían consolidados y que es difícil que vuelvan a adquirirse.

Segregación ocupacional³. El alto nivel formativo de las mujeres no se refleja directamente en los puestos que consiguen en el mercado laboral.

Las mujeres permanecen en categoría laborales más bajas y con menos posibilidad de promoción a puestos más reconocidos y valorados.

Otra consecuencia de la segregación de género en el mercado laboral es la persistencia de la **diferencia de retribución** entre sexos.

Pese a que van disminuyendo las prácticas discriminatorias más evidentes de pago desigual por trabajos de igual valor, gracias a la eficacia de las distintas legislaciones en materia de igualdad de retribución, ahora la forma de discriminación salarial ha variado. Se produce, por ejemplo, al asignar unas categorías profesionales distintas a tareas equivalentes en función de que sean desarrolladas por uno u otro sexo, tendiendo a desvalorizar lo realizado por mujeres. Otro tipo de discriminación salarial se está dando al establecer unos criterios de retribución basados en antigüedad, tipos de contratación, habilidades que supuestamente corresponden a uno y otro sexo, etc.

El tratamiento en ocasiones erróneo que se da a las políticas de **conciliación** puede conllevar a favorecer esta precariedad laboral en la que se encuentran las mujeres metalúrgicas. Estas políticas se han concebido para que las mujeres tengan la posibilidad de conciliar el trabajo productivo en el mercado laboral con el trabajo reproductivo en el ámbito doméstico. Son por tanto las mujeres las que en gran parte de su vida deben renunciar a parte del trabajo remunerado. Una consecuencia de esto se da, por ejemplo, en la dificultad que encuentran para formarse en sus empresas y es que la **formación** no se suele prever en horario laboral y tampoco existe un plan que favorezca el reciclaje de personas que han estado fuera de la empresa por encargarse del cuidado de personas dependientes, siendo las mujeres las más desfavorecidas al ser ellas las que mayoritariamente se encargan de este cuidado.

La **violencia hacia las mujeres** es una consecuencia de los roles, valores y actitudes sociales adjudicados a los distintos géneros. En el ámbito

laboral, supone que sean las trabajadoras las más vulnerables a conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

No hay que olvidar además que, dadas estas condiciones laborales, las mujeres se sitúan con una insuficiente **protección social**, ya que no tienen la misma cobertura por desempleo que los hombres⁴.

Es por tanto la desigualdad laboral lo que convierte a las mujeres en personas más vulnerables ante situaciones de crisis económicas.

La [Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres \(en adelante LOI\)](#), establece el fundamento jurídico para intentar eliminar la brecha existente entre igualdad legal y real, y para garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y a las condiciones laborales de cualquier persona.

En el art. 43 se establece que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Además la LOI modifica la redacción del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo la obligatoriedad de negociar en los convenios colectivos medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad.

El art. 45 contempla que “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.”

A lo largo de esta guía analizaremos los casos en los que es obligatorio negociar un plan de igualdad.

⁴ Las prestaciones de paro de las mujeres son un 12,7% inferiores a las de los hombres (...) mientras que los hombres perciben un salario medio anual de 21.596 euros, las mujeres sólo cobran 15.620 euros, es decir, un 27,7% menos. (...)Este desequilibrio económico afecta también a las pensiones que, precisamente, son donde se registran las mayores diferencias de género, entre otras razones, porque para su cómputo se toman como referencia las bases de cotización de los últimos quince años. De hecho, las mujeres pensionistas, con unos ingresos medios de 9.034 euros al año, cobran un 30,8% menos que los hombres, que se llevan al final de su vida laboral 13.051 euros anuales(...). Fuente: Europapress 23/1/2010.

No hay que olvidar tampoco que la regulación de la LOI incrementa los derechos de información y participación a la RLT en materia de igualdad, lo que es fundamental a la hora de conseguir mejoras en la normativa.

Por tanto, es necesario que, mediante la negociación colectiva, se apliquen acciones que corrijan estas situaciones de desigualdad a través de medidas que favorezcan el acceso de mujeres a sectores y puestos donde es prácticamente nula su presencia; la igualdad salarial en trabajos de igual valor; la corresponsabilidad en las tareas familiares con jornadas más cortas y flexibles en la entrada y salida, tanto para hombres como para mujeres; el acceso a itinerarios formativos que favorezcan la conciliación laboral, personal y familiar; el incremento de permisos para los hombres que posibilite la no discriminación de las mujeres por considerarlas “menos disponibles”; la prevención y actuación ante la violencia contra las mujeres; la protección de la salud laboral de las metalúrgicas, etc.

La mayoría de los planes de igualdad elaborados hasta ahora se limitan a reproducir lo recogido en la LO 3/2007, y muchos de ellos lo único que hacen es recoger medidas de conciliación, llevando a cabo una interpretación muy libre de la pretensión de la LOI. “La Ley de Igualdad pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido⁵”.

Por ello se edita esta guía, que pretende servir de herramienta a la representación unitaria y sindical de CCOO para que en su labor diaria pueda aplicar la perspectiva de género y así intentar corregir las desigualdades en que el sistema patriarcal en el que nos encontramos ha situado injustamente a las mujeres.

5 Observatorio de la Negociación Colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización. Marzo 2010. Capítulo II.

2. Conceptos básicos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



Negar la realidad de lo que nos acontece es un grave error y no es justo. Cuántas veces hemos oído “lo que no se nombra, no existe”. Visibilizar las desigualdades y discriminaciones a las que a día de hoy se deben enfrentar mayoritariamente las mujeres de nuestra sociedad pasa por ponerles nombre.

En este apartado se pretende dar una definición a diferentes términos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que nos permiten entender mejor no solo el contenido de esta guía, sino la necesidad de actuar para conseguir la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el mundo laboral y como consecuencia en la sociedad.

Acciones positivas: En la LOI no se recoge una definición de “acción positiva” como tal, pero sí que se pueden resaltar dos artículos donde se contempla, artículo 11 y Disposición Adicional Decimoprimera, donde introduce un nuevo apartado 4 al artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

“La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

Su objetivo será corregir, prevenir o erradicar un problema específico resultante de la desigualdad de género. Para su resolución se crea una

política específica con personal y recursos específicos que inciden directamente sobre esa desigualdad de género.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Androcentrismo: implica que la diferencia sexual es entendida como una desigualdad de valores y que todo lo propio de las mujeres es interpretado como deficitario, inferior a lo masculino, que es constituido como norma o medida de lo humano.

Barreras de género: actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

Brechas de género: diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

Corresponsabilidad: la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

Datos desagregados por sexo: recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo / análisis teniendo en cuenta las especificidades del “género”.

Discriminación directa por razón de sexo: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o

práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Pero además la Ley de Igualdad recoge otros actos específicos y que se consideran de por sí **discriminaciones**: se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo; se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad; también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Discriminación múltiple: con esta expresión, nos referimos a aquellas situaciones donde la suma de factores como la edad, el género, la orientación sexual y el origen étnico, la religión o la discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

División sexual del trabajo: especialización de tareas que producen las sociedades en las personas en función de su sexo a través prioritariamente de su papel en la unidad familiar, lo que provoca una desigualdad en cuanto a la valoración social y económica y en el reconocimiento simbólico de tareas adjudicadas.

Doble jornada: Condición a la que se ven sometidas las mujeres que, además de desempeñar un trabajo remunerado en horario laboral, suman y acumulan todas las tareas que implica el trabajo reproductivo, no compartido por sus compañeros.

Discriminación positiva: Aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias contra las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales. Se pretende aumentar la representación de estos a través de un tratamiento preferencial para los mismos y de mecanismos de selección expresa y positivamente encaminados a estos propósitos.

Discriminación salarial de género: se da cuando, por el hecho de ser mujer, repercute en una retribución menor por realizar el mismo trabajo, trabajo de igual valor.

Empoderamiento: aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín, se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Feminización de la pobreza: alude que la cantidad de mujeres pobres es mayor a la de hombres, a que la pobreza de las mujeres es más aguda que en los varones y a una tendencia al incremento más marcado de la pobreza femenina, particularmente relacionado con el aumento de los hogares con jefatura femenina. Entre un 60-70% de los pobres del mundo son mujeres (ONU).

Género: interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

Homofobia: aversión y/o rechazo obsesivos hacia los homosexuales ya sean hombres o mujeres.

Igualdad formal: se trata de la igualdad formal ante la ley, es decir, la equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. En los países europeos de regímenes democráticos es después de la Primera Guerra Mundial cuando se restaura el principio de igualdad ante la ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto. En España el principio de igualdad legal no se consagra hasta la Constitución de 1978.

Igualdad real: equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva, entre otros, tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especial-

mente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Indicadores de género: variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Machismo: actitud misógina basada en el desprecio o la ridiculización de las mujeres y lo femenino. Implica la creencia de la superioridad masculina.

Misoginia: odio, aversión, desprecio hacia las mujeres.

Paredes de cristal: concepto que sirve para visibilizar la concentración de mujeres en diferentes ramas y sectores de actividad, y que da lugar a sectores feminizados y masculinizados, con la peculiaridad de que los sectores feminizados presentan peores condiciones laborales, son menos valorados y están peor remunerados.

Patriarcado: este concepto surge en los 70 con el neofeminismo. Kate Millet lo definió como la política sexual ejercida genéricamente por el colectivo de varones sobre mujeres con el fin de mantener una relación de dominio.

Patriarcado-Sistema sexo-género: es la formulación elegida para hacer visible la jerarquización de los sexos que impone el patriarcado: iguales en pertenencia social, edad, etnia o religión y desiguales en el acceso a recursos, reconocimiento social y participación en las estructuras de poder.

Perspectiva de género: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política (Guía europea sobre perspectiva de género. Carrfour Europeo) hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se ten-

gan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

Procesos de socialización: mensajes que son la base para un sistema de valores en los que hombres y mujeres se educan, crecen con ellos y se reproducen. Son diferentes según el sexo de las personas y dan lugar a los estereotipos.

Roles: pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

Segregación horizontal: manifestación de la segregación laboral por la que se concentran hombres o mujeres en diferentes tipos y niveles de actividad y empleo donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres. Así se pueden diferenciar sectores feminizados o masculinizados. Los nuestros se hallarían en el último grupo.

Segregación vertical: manifestación de la segregación laboral por la que se concentran hombres o mujeres en diferentes tipos y niveles de actividad y empleo donde las mujeres se ven confinadas a puestos de trabajo peor valorados.

Techo de cristal: conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, creados por actitudes discriminatorias o por prejuicios de las organizaciones que bloquean a las mujeres en su intento de acceder a puestos importantes de poder. (LM Segerman- Peck. 1991).

Sesgos de género: presupuestos generales no conscientes por el que las experiencias y valores masculinos se constituyen en norma, modelo de la construcción teórica. Se hace presente de dos maneras: mediante el androcentrismo y mediante el sexismo.

Sexismo: ideología de la inferioridad física, intelectual o moral del sexo femenino. Sustenta las creencias misóginas donde arraiga la discriminación y violencia contra las mujeres.

Trabajo doméstico: aquella actividad no mercantilizada que abarca todas las tareas, funciones relacionadas con el mantenimiento del hogar.

Trabajo no remunerado: trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago.

Trabajo productivo: está relacionado con el espacio público, y se define como la actividad reglamentada reconocida jurídica y socialmente, a partir de la Revolución Industrial, que posee como contraprestación una remuneración económica.

Trabajo remunerado: trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.

Trabajo reproductivo: se entiende la actividad no remunerada que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores.

Transversalidad/mainstreaming de género: es la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de las medidas.

Violencia de género: todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

Violencia doméstica: toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

3. Los planes de igualdad



3.1. Definición de plan de igualdad

La definición de lo que es un plan de igualdad viene recogida en el artículo 46 de la LOI, y se entiende como un **conjunto ordenado de medidas**, adoptadas tras la realización de un **diagnóstico** de la situación laboral existente que tiene por objeto alcanzar la **igualdad** entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de **seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

Establece que podrán contemplar *entre otras materias*:

- El acceso al empleo
- La clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribución
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Conciliación laboral, personal y familiar.

El mismo artículo recoge que los planes de igualdad incluirán la *totalidad de una empresa*, al margen del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Sin embargo, esta definición de plan de igualdad se podrá considerar incompleta si no recoge de manera expresa la participación de la **Representación Legal de los Trabajadores**. Así, el artículo 45 de la LOI establece expresamente cómo se deberán llevar a cabo ese conjunto ordenado de medidas. “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”.

3.2. Fases del plan de igualdad

Haremos aquí una breve descripción de las fases de un plan de igualdad ya que este apartado vendrá desarrollado posteriormente.

Un plan de igualdad ha de diseñarse teniendo en cuenta una realidad concreta de cada empresa o sector. Por tanto, es necesario partir, como fase previa, de la realización de un **diagnóstico** para detectar y valorar en qué aspectos se perciben carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico consistirá en una recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y sobre las políticas de personal y empleo de la empresa. La finalidad de este diagnóstico será identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para la realización del plan de igualdad que tendrá lugar durante la fase posterior.

No obstante, previo a este diagnóstico y como se verá más adelante, será conveniente transmitir el **compromiso expreso y público de las partes** a todo el personal de la decisión de negociar un plan de igualdad. En este momento se designará a las personas encargadas de negociar y poner en marcha el futuro plan de igualdad. Será fundamental constituir la **Comisión de Igualdad**, cuya denominación podrá variar: comisión de igualdad, comisión paritaria de igualdad, comisión de evaluación y seguimiento, etc. Lo importante en este punto será determinar las funciones y capacidades que se le otorgará a dicha comisión y que, en un primer momento, serán las de negociar y diseñar el plan de igualdad en sus distintas fases.

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

Así pues, posterior al diagnóstico deberemos pasar por una fase de programación e implantación, seguimiento y evaluación. Respecto a la primera, puede considerarse como complementaria de la fase previa de diagnóstico, no obstante, ese hecho carece de importancia si se entiende el significado y existencia de cada una de las fases.

Programación: es la programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Es importante fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan cuál es la situación de partida, cuál es el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo y los recursos materiales necesarios para ello. Y finalmente, es necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

Implantación: esta fase es la más larga y consiste principalmente en poner en marcha las medidas previstas. Una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente. Se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

Seguimiento y evaluación: es necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

3.3. La obligación de negociar los planes de igualdad

El artículo 45 de la LOI establece “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 las 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.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.

De lo expuesto podemos extraer que las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad serán:

- Empresas con plantilla **superior a 250 personas**.
- Empresas con plantilla **inferior a 250 personas**.
 - Cuando se lo imponga su convenio colectivo aplicable.
 - Empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato cuando la autoridad laboral acuerde sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- Para el resto de empresas, la elaboración e implantación del plan será **voluntaria**, previa consulta con la RLT. Para impulsarlo, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las PYME, que incluirán el apoyo técnico necesario⁶ (art. 49 LOI).

3.4. Derechos de la representación legal de los trabajadores en los planes de igualdad

3.4.1 Introducción

Que la unión hace la fuerza es algo sobradamente conocido, y que la representación legal de los trabajadores supone una clara limitación a la acción unilateral de los empresarios y a la negociación individual con el

⁶ En su desarrollo, en el BOE de 12 de mayo de 2010 publicó la Orden IGD/1210/2010, de 29 de abril, convocando ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de Igualdad correspondientes a 2010. También en los distintos territorios se pueden solicitar ayudas, por ejemplo, ORDEN TRE/121/2010, de 18 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas al establecimiento de un Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales en Cataluña, y se hace pública la convocatoria para la presentación de solicitudes para el año 2010.

trabajador o trabajadora, sin fuerza ni capacidad para negociar mejores condiciones de trabajo ni vigilar las adquiridas, también.

La experiencia nos ha demostrado que la RLT es la prolongación del brazo de CCOO en la empresa. Y es que ha trasladado a sus empresas una acción basada en los principios que inspira nuestro sindicalismo: reivindicativo y de clase, unitario, democrático e independiente, participativo y de masas, **de hombres y mujeres**, sociopolítico, internacionalista, pluriétnico y multicultural.

Los derechos recogidos en este apartado constituyen un requisito imprescindible para que la RLT pueda desarrollar de manera adecuada y eficiente sus funciones. Su desconocimiento limita, a día de hoy, la acción sindical e impide que se pueda hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que recogen las distintas legislaciones nacionales e internacionales y todos los programas de acción de nuestra organización.

Nos vamos a centrar en este apartado, en los nuevos instrumentos y posibilidades de participación de la RLT en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Tanto en el articulado como en las disposiciones adicionales de la LOI, se recogen modificaciones de diferentes leyes en lo referente a los derechos de información, audiencia, consulta, vigilancia y control de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras, como requisito necesario para conseguir el objetivo que se marca en el artículo 1 *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (...)”*.

Trataremos de organizar esta información de manera adecuada, teniendo en cuenta, además, la modificación del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en materia de derechos de la RLT, mediante la Ley 38/2007, de 16 de Noviembre. Introduciremos, a su vez, comentarios a los artículos que faciliten la labor adecuada de la representación unitaria y sindical.

Dado el objetivo y finalidad de esta guía incidiremos especialmente en los derechos de participación de la RLT en los planes de igualdad, independientemente de que a falta de referencia expresa a algunos de ellos se deba acudir a la regulación genérica en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007. Y es que la LOI recoge expresamente los derechos de negociación o consulta en la elaboración e implantación de los planes, y los derechos de información de su con-

tenido y consecución de sus objetivos pero nada dice acerca del poder de intervención de la RLT en la realización del diagnóstico de situación, por ejemplo. Esto trataremos de aclararlo.

3.4.2. *Derechos de Información de la RLT*

Nos referiremos principalmente a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) tras la Disposición Adicional Undécima⁷ de la LOI, ap. 15 y 16 (tras Ley 38/2007).

64.3 ET “También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”.

Art. 73 LOI “Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. (...) Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos (...)”.

Aunque son de agradecer estas referencias a los derechos de información en materia de igualdad, dándole la importancia que se merece al regularlas en apartados distintos a otras materias, lo que **debemos preguntarnos es hasta qué punto lo recogido en estos artículos nos permiten cumplir con el objetivo de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** en nuestra empresa o centro de trabajo.

Lo primero de lo que debemos ser conscientes es que mientras para otros aspectos como la evolución del sector económico, situación económica de la empresa, etc., se establece una obligación para la em-

⁷ La Disposición Adicional Undécima de la LOI retoca las competencias del comité de empresa, pero recordamos que el artículo 10.3.1 LOLS ordena que los representantes sindicales que no formen parte del mismo tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de dicho órgano (MENDOZA, NATIVIDAD. “Nuevos instrumentos y espacios para la participación de los trabajadores en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”).

presa de información trimestral al comité, para la información sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se exige que al menos ésta sea anual. Este plazo es excesivo.

Lo segundo que hay que discutir es si la empresa cumple su obligación en materia de información entregando datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y aplicación del plan de igualdad si se hubiera adoptado el mismo.

Está claro que estos aspectos resultarían insuficientes para elaborar una radiografía de la realidad de la empresa en materia de igualdad y más cuando las empresas son reacias a entregar cualquier tipo de dato, y sobre todo si debe estar segregado por sexo. Por tanto, nos podríamos encontrar con un conjunto de datos genéricos que no nos llevarían a ninguna parte.

Ante esto, tanto la LOI como el ET nos ofrecen algunas herramientas:

En la nueva redacción del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores se define lo que se entiende por información.

64.1. párr. 2º: “Se entiende por información la transmisión de datos del empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen”.

Pero también establece cuándo y cómo se debe facilitar por la empresa la información al comité de empresa, sin distinción de materia:

64.6. ET “La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe”.

Pero en nuestra opinión, lo fundamental, se recoge en el art. 64.9 del ET: “Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como el nivel representación más adecuados para ejercerlos”.

Por tanto, hemos de interpretar que **la negociación colectiva no sólo podrá, sino que deberá regir el modo, tiempo y contenido del derecho de información de la RLT en materia de igualdad sin perjuicio de que ésta deba ser en todo caso apropiada** (art. 64.6 ET).

En este último aspecto hago extensivo aquí lo recogido en la guía como petición de datos necesarios para obtener una información -siempre desagregada por sexo- que permita elaborar un diagnóstico de la realidad en la empresa en materia de igualdad.

Sirva todo lo anterior para el tratamiento de la información que se debe dar a la representación de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a los **planes de igualdad**. No obstante, estimo necesario plasmar un artículo de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el que se garantiza el derecho a la información respecto a los PI, tanto de la RLT como de los propios trabajadores y trabajadoras.

Art. 47 LOI “Se garantizará el acceso de los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias”.

3.4.3. Derechos de audiencia: emisión de informes

Se ha abierto aquí un apartado específico para un derecho en materia de igualdad que no se otorga ni en el Estatuto de los Trabajadores ni en la Ley de Igualdad. A pesar de ello, mediante la negociación colectiva se ha conseguido que en la mayoría de comisiones de igualdad o seguimiento (como se les denomina en algunos planes de igualdad y convenios sectoriales) se recoja como una de sus funciones la emisión de informes -aunque en la mayoría de los casos no vinculantes- en los que se reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

Una vez más, **mediante la negociación colectiva se deben articular mecanismos para un mayor control de la empresa en sus obligaciones en materia de igualdad y no discriminación.**

3.4.4. *Derechos de consulta*

Por consulta se debe entender “el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo” (Art. 64.1 ET).

El Estatuto de los Trabajadores no alude a la necesaria consulta previa a la RLT en la materia que estamos tratando, pero sí la LO 3/2007, en lo referente a los planes de igualdad.

Art. 45. 4 y 5 LOI “Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.

Estos apartados se refieren a dos de los casos en los que la negociación de planes de igualdad, en principio, no es obligatoria por ser empresas de menos de 250 trabajadores/as: en caso de que se hubiese acordado la sustitución de sanciones accesorias por la adopción del plan de igualdad y cuando el plan de igualdad es adoptado voluntariamente por la empresa. Pero además, se deben relacionar con el resto del artículo 45, principalmente en su apartado 1, y sobre todo, con su Disposición Adicional Decimoprimera, en la que se añade un nuevo párrafo al apartado 1 y 2 del artículo 85 del ET.

De ello se deriva, que en todos los casos el plan de igualdad se deba adoptar vía convenio colectivo o pacto de empresa.

45.1 LOI “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”.

Este artículo sin embargo no legitimaría al empresario para poder adoptar cualquier medida unilateralmente.

En cualquier caso, la participación de la RLT será necesaria mediante el período de consultas establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores⁸. Sobre las cuestiones de si es necesaria la negociación con la RLT o si basta la simple consulta, volveremos en el apartado 3.4.8.

3.4.5. Derechos de vigilancia

Como se puede ver en el artículo, ahora 64.7 n 3 del ET, lo que se hace es reiterar lo ya recogido en la negociación colectiva. Hace hincapié en la labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al igual que en el caso de la labor de vigilancia en prevención de riesgos laborales, independientemente de que en el primer punto del art. 64.7 se establezca la labor general de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes.

En cuanto a las competencias de la RLT en materia de ejercicio de acciones administrativas y judiciales, remito, como he expuesto al inicio, a la [Guía de los representantes de los trabajadores de CCOO](#) y a otros manuales editados por este sindicato así como a la legislación vigente.

Se entiende que cuando exista plan de igualdad este deber de vigilancia podría ser mejorado, pero en cualquier caso, debe ser considerado como independiente de las posibles funciones de evaluación y seguimiento que se le pueda otorgar en el propio plan, tal y como permite el art. 46.1. LOI y que vendrá desarrollado en el apartado correspondiente de esta guía. 46.1 ap. 2º “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”.

3.4.6. Derechos de colaboración en el establecimiento de medidas de conciliación

Art. 64.7 d), antiguo 64.13 ET. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: “colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento de la puesta en marcha de medidas de conciliación”.

⁸ Ver en apartado 4.4.8. de esta guía el art. 41 del Estatuto de los trabajadores.

Debemos ser conscientes de que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no se consigue exclusivamente mejorando o aplicando medidas de conciliación, independientemente de la importancia que tienen para poder conseguir la igualdad plena entre mujeres y hombres, por lo que la LOI introduce la modificación de algunas de estas medidas.

Ya hablamos en la introducción del peligro de las erróneas políticas de conciliación. La realidad refleja que son las mujeres las que más se acogen a esos derechos independientemente de que los puedan coger tanto trabajadores como trabajadoras. De la misma manera los permisos que sólo tienen los trabajadores (hombres), son escasos y en ocasiones desconocidos para ellos.

Este apartado del artículo 64 del ET no hace más que reflejar lo que ha sido de manera generalizada la realidad de la negociación colectiva en materia de igualdad. Hasta ahora, la negociación en esta materia se ha centrado en las medidas de conciliación, es donde más mejoras se han contemplado respecto a lo establecido legalmente.

Por tanto la representación legal de los trabajadores tiene el importante papel de conseguir en la negociación colectiva mejoras sobre esta normativa, pero de manera adecuada, para que mediante éstas no se contribuya a incrementar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres favoreciendo la corresponsabilidad.

3.4.7. Derechos en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

Art. 48 LOI “1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
3. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Este artículo dota de la **capacidad de intervención a la RLT en los procesos de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo**, para evitar de esta manera que la resolución de estos problemas sea potestad exclusiva de la dirección de la empresa y en esa línea debe ir la negociación y elaboración de los mismos.

En este CD se recoge un [modelo de protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo](#), que se deberá adaptar a la negociación prevista en cada centro de trabajo.

3.4.8. Derechos de la RLT en la elaboración y aplicación de los PI: negociación o consulta

El artículo 45.1 LOI recoge la regla general de que las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres 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*".

No cabe duda de la obligatoriedad de negociar, en todo caso, y acordar -nosotros así lo entendemos y hacemos referencia a ello en el apartado del incumplimiento- estas medidas con la RLT en las empresas de plantilla de más de 250 personas cuando así lo establezca el convenio colectivo, ya que la legislación laboral establece por un lado en el artículo 45.2 LOI: "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." Y el artículo 85.1 y 2 ET, tras la nueva regulación otorgada por la LOI, dice: "1. (...) Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, 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 con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. 2. (...) Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a. En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- b. En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”.

No se puede afirmar lo mismo cuando nos referimos a otros casos que recoge la LOI: empresas de menos de 250 trabajadores/as obligadas a elaborar planes de igualdad por imposición del convenio colectivo; empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato cuando la autoridad laboral acuerde sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad y cuando la elaboración e implantación del PI sea voluntaria.

45.3 LOI: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, **en los términos previstos en el mismo**”.

45.4 LOI: “**Previa negociación o consulta**, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, *en los términos que se fije en el indicado acuerdo*”.

45.5 LOI “La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, **previa consulta** a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”.

En el caso de empresas de menos de 250 trabajadores/as obligadas a elaborar planes de igualdad por imposición del convenio colectivo, el legislador no hace referencia directa ni indirectamente a la obligación de que el plan sea negociado, por lo que cabe la posibilidad de que el convenio colectivo simplemente prevea que los representantes legales sean consultados. Ya se ha hablado en esta guía del significado de los derechos de consulta.

En los casos de las empresas afectadas por el 45.4 y 45.5 de la LOI, podría ocurrir lo mismo. Por tanto, la RLT se podría limitar en estos supuestos a ser consultados previamente a la adopción del plan, que debería

cumplir en todo caso los requisitos establecidos en la LOI, o a tener los derechos que recogiera el acuerdo elaborado de la autoridad laboral.

De ahí que sea **fundamental que en las normas convencionales se recojan mecanismos para fortalecer la presencia y participación de la RLT en todos los casos y fases de los planes de igualdad**, ya que la efectividad de estos planes pasa porque sean producto de una negociación entre los que mejor conocen la realidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa y las necesidades de la misma: los/as trabajadores/as y los/as empresarios/as.

Respecto al diagnóstico de situación, la LOI no contempla ningún precepto que regule cómo debe participar la RLT en esta fase, pero como ya hemos repetido en alguna ocasión, para la eficacia del plan es necesaria su participación, en cada una de las fases y también en esta, y más cuando de la misma dependen los objetivos, medidas y sistemas de evaluación y seguimiento a adoptar en fases posteriores y en las que se debe contar con la representación de los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo.

Por último, incidir en que en el supuesto de que el convenio colectivo aplicable a la empresa no regule las medidas y planes de igualdad, las posibilidades de actuación de la dirección que contempla el artículo 45 de la LOI, tendrán un alcance limitado debido, por una parte, al carácter vinculante de los convenios colectivos y, por otra, porque la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores les impide hacer unilateralmente modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo si no es mediante el procedimiento y en razón a las causas previstas en el mismo.

Artículo 41 ET. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
“1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario.
- c. Régimen de trabajo a turnos.

d. Sistema de remuneración.

e. Sistema de trabajo y rendimiento.

f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. (...)

2. (...) La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b, c, d y e del apartado anterior.

(...)

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.(...)”.⁹

3.4.9. Algunas recomendaciones respecto a las garantías de la RLT: el crédito horario

Nos centraremos en esta garantía, indicando que otras recomendaciones en materia de igualdad se pueden ver en los Criterios de Negociación Colectiva de la Federación de Industria y que están disponibles en www.industria.ccoo.es.

Como dice Natividad Mendoza en el artículo ya referenciado, “si el objetivo de la LOI es, tal y como aclara su artículo 1, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, singularmente en la esfera laboral, será necesario dotar a los representantes de los trabajadores de ciertos instrumentos que aseguren la correcta y completa realización de dicho mandato. Nos referimos en primer término, al catálogo de garantías contenido en el artículo 68 ET, y

⁹ Págs. 109 y 110 de la Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

de ellas al crédito horario. Asimismo, sería conveniente articular programas formativos que refuercen la preparación de los representantes de los trabajadores en este campo.

Como la LOI no se pronuncia sobre este punto, será la negociación colectiva el vehículo a través del cual podrán formularse estas iniciativas”.

Cabe decir aquí, que ya se han firmado planes de igualdad y convenios colectivos que siguen esa línea “equiparando” -y lo entrecomillamos porque ha sido bastante parcialmente- las comisiones de igualdad a los comités de seguridad y salud. Así, se otorga crédito horario y formación en materia de igualdad, pero en ningún caso con las mismas horas de las que goza el delegado o delegada de prevención y por supuesto, sin los mismos privilegios para la formación en esta materia.

Ante este déficit, no se puede más que hacer el llamamiento, una vez más, a la fuerza de la negociación colectiva, pero para ello es necesario que las personas que integren esas mesas negociadoras sean conscientes en primer lugar, de que todavía hoy se siguen dando discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, y en segundo lugar, de que esta recomendación debe hacerse efectiva para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

4. La negociación de los planes de igualdad



4.1. La negociación

En este apartado se pretende dar unas orientaciones básicas adecuadas y necesarias a nuestros representantes de los trabajadores y trabajadoras para poder llevar a cabo la negociación de un plan de igualdad con éxito y con el que se pretende alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el centro de trabajo.

4.1.1. Planteamientos que nos podemos encontrar contrarios al plan de igualdad

La implantación de políticas de igualdad de oportunidades es un tema controvertido. Nos podemos encontrar que la parte empresarial reaccione de manera contraria yendo desde una hostilidad directa hasta la indiferencia, sentándose en la mesa de negociación simplemente por el hecho de que existe una obligación legal.

A continuación podemos ver algunos de los argumentos que pueden esgrimir para la elaboración de un plan de igualdad como simple trámite legal sin ningún contenido:

- *Negación del problema*: “Aquí no tenemos esos problemas” o “Aquí no se discrimina a nadie por razón de sexo”. Tenemos que tener en cuenta que la negación de un problema no significa su inexistencia y muchos menos su eliminación. Ya hemos visto en el primer apartado cómo la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres en el trabajo es innegable.
- *Paternalismo*: “¿No querrán decir estas medidas que las mujeres tienen algún problema?” “¿No pueden llegar por sí solas a los mismos niveles profesionales que los hombres y necesitan ayuda?”

También hemos definido la acción positiva en otro apartado. Su aplicación se hace necesaria cuando partimos de una situación de desigualdad, con lo cual su finalidad es compensatoria. Tiene el objetivo en todo caso de reestablecer el equilibrio entre ambos sexos y suprimir los obstáculos que históricamente han impedido a las mujeres ponerse en la misma posición de los hombres y que a día de hoy se reproducen.

- *Peligro de discriminación*: “Estas medidas, ¿no discriminarán a los hombres?”

Por desgracia se trata de una opinión demasiado habitual pero que expresa un temor que no tiene justificación alguna y, en parte, debido a que no se entiende lo que es una acción positiva. De lo que se trata es de elegir a la persona más adecuada para desarrollar un trabajo, ocupar un puesto de responsabilidad, acceder a un curso, etc., tenga el sexo que tenga.

Lo que vamos a negociar son medidas que compensarán una situación de desigualdad que se ha podido observar, y en todo caso plasmar, en el diagnóstico de situación. Se trataría, por ejemplo, en los procesos de selección, de que cuando se vaya elegir a alguien para un trabajo, pueda ser una mujer la persona más adecuada y cualificada para ello, teniendo en cuenta que históricamente se ha impedido a las mujeres esta posibilidad por el hecho mismo de ser mujeres.

4.1.2. Argumentos a favor de la negociación del plan de igualdad

■ *El cumplimiento legal es una buena política empresarial*

El desarrollo de los planes de igualdad constituye una aplicación efectiva de las normativas internacionales, europeas, estatales y autonómicas.

Además, el incumplimiento de la legislación vigente puede traer importantes consecuencias económicas y de imagen para la empresa. Puede generar también un ambiente laboral tenso y dificultar las relaciones laborales.

■ *Las mujeres son clave en el desarrollo empresarial*

Las mujeres son más del 50% de los recursos humanos de nuestro país.

Si la tendencia de nuestra población es que se irá concentrando en la franja de edad más elevada y por tanto, la proporción de personas en edad de trabajar disminuirá de forma considerable, la escasez de personal puede plantear dificultades en los procesos de selección de las empresas, lo que puede ser agravado si continúan con las mismas políticas de selección de personal, en las que se excluye a gran parte del potencial de mano de obra de una importancia fundamental para las empresas y el desarrollo del país.

■ *Publicidad*

Dar una buena imagen hacia el exterior puede ser uno de los motivos por los que la empresa se preste a negociar un plan de igualdad, incluso de

manera voluntaria, para dar una determinada imagen a sus productos o a sus servicios.

Si bien no es recomendable iniciar una negociación de un plan únicamente por cuestiones de imagen empresarial, este argumento puede ser de gran importancia.

Así, la apuesta clara por la igualdad entre mujeres y hombres puede generar importantes beneficios para las empresas en las relaciones con su clientela, empresas públicas, proveedores y con el público en general¹⁰.

■ *Necesidad de optimizar los recursos humanos para incrementar la eficiencia y la competitividad en la empresa*

En la actual situación de cambio constante, la innovación tecnológica, la búsqueda de nuevas formas de organización del trabajo, el énfasis cada vez mayor en aspectos como la calidad y el servicio a la clientela y la lucha por conseguir una competitividad cada vez mayor ponen el acento en la necesidad de una buena gestión de recursos humanos.

Así, una política eficiente es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de recursos que no se puede justificar.

La puesta en práctica de estas acciones supondrá aprovechar todas las cualidades del conjunto del personal, permitiendo optimizar sus conocimientos, talentos y capacidades. Permitirá formar, recualificarse y desarrollar la carrera profesional de mujeres que hasta ahora habían estado vetadas, en ocasiones por pura inercia, lo cual redundará en beneficios para la empresa.

Además, la implantación de medidas puede suponer un ahorro de costes para la empresa, de los que hasta ahora no se ha beneficiado. Por ejemplo, el hecho de contratar a una persona para sustituir a una mujer que está de baja por maternidad no conlleva ningún gasto añadido, permite mantener un buen ambiente laboral y conocer y formar futuros/as trabajadores/as de la plantilla.

¹⁰ Por ejemplo, en 2010, aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad en sus organizaciones han podido solicitar la obtención del distintivo "Igualdad en las empresas", que puede ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa, con fines publicitarios o como documentación para la acreditación del compromiso que ésta tiene en materia de igualdad en los concursos públicos y subvenciones a las que pueda optar. Está regulado en el RD 1615/2009.

La presencia y valoración equitativa de mujeres y hombres en los procesos de selección permite tener en cuenta una mayor diversidad de necesidades y situaciones. Permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas.

Por último, favorece un mejor clima laboral y por tanto una mayor productividad por parte de la plantilla.

■ *La realidad de nuestra empresa*

Nosotros debemos conocer la situación real en la que se encuentran las mujeres de nuestra empresa. Las situaciones de discriminación directa o indirecta que se hayan podido detectar deben ser argumento más que suficiente para convencer de la necesidad de iniciar la negociación de un plan de igualdad.

4.1.3. Criterios de negociación colectiva. Los planes de igualdad

Es compromiso de la Federación de Industria de CCOO trabajar para corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El instrumento clave para actuar contra todo tipo de discriminación, como hemos visto a lo largo de la guía, es la negociación colectiva, y la Ley de Igualdad le otorga la importancia que le corresponde. Debemos tener en cuenta que la LOI estipula la obligación de las empresas de 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 la representación legal de los trabajadores, **en la forma que se determine en la legislación laboral y en la negociación colectiva.**

Los delegados y delegadas que representan a la Federación en las mesas negociadoras, así como el resto de cuadros sindicales, tienen el derecho y el deber de incluir en las plataformas de los convenios medidas que contribuyan a impulsar el acceso de mujeres a los puestos de trabajo que se generen en nuestros sectores, con políticas concretas que favorezcan la igualdad de trato.

Todas las normas convencionales deberían incluir en su articulado el siguiente texto:

“La empresa y las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia social o personal”.

Además, es necesario utilizar un lenguaje no sexista, que permita visualizar a las trabajadoras en todo el contenido del convenio y las haga partícipes de los mismos derechos que los trabajadores.

Los convenios colectivos deben recoger cláusulas que contengan la obligación de aplicar el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones directas o indirectas.

Deben como mínimo adecuarse a las reformas legales y asumir el desarrollo que las mismas remiten a la negociación colectiva. Por tanto, se deben habilitar competencias específicas en las comisiones paritarias de los convenios, para el desarrollo de las normas legales o convencionales que impulsen la igualdad de trato en el ámbito laboral y, por consiguiente, eliminen las discriminaciones.

Las plataformas de CCOO deben incluir entre sus objetivos prioritarios la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y, en su caso, planes de igualdad, de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Los **convenios colectivos de ámbito superior a la empresa** (sectoriales y grupos de empresas) deben regular los siguientes aspectos:

- Recoger expresamente la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores/as, aunque es *conveniente disminuir este número*, de acuerdo a unos criterios básicos relacionados con:
 - Estructura y materias básicas que deben tener los planes de igualdad.
 - Constitución de una comisión de igualdad de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.
 - Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad en cada empresa, especificando las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.

- Procedimiento por el cual las empresas afectadas por la obligación de negociar un plan de igualdad y la representación legal en el ámbito de la misma informarán a la comisión paritaria sectorial del inicio de las negociaciones y de su resultado, presentando el texto del acuerdo en caso de haberse alcanzado.
 - Procedimiento para resolver los conflictos que se puedan producir durante la negociación o en el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa (intervención de la comisión paritaria, como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, si el sector o la empresa están adheridos a alguno de los existentes o la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial).
 - Establecer medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que serán de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito.
 - Elaborar e implementar un plan de igualdad sectorial, constituyendo para tal fin una comisión de igualdad.
3. Los **convenios colectivos de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras** deberán negociar un plan de igualdad que integre el conjunto de medidas que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo.
 4. Los **convenios colectivos en empresas de menos de 250 personas** regularán, como mínimo, las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo, pudiendo conformar, donde así lo consideren, un plan de igualdad.
 5. Las medidas de igualdad que **todos los convenios colectivos** deben incorporar, conformen o no un plan de igualdad, pueden ser de diversa índole, tales como:
 - Medidas de acción positiva sobre: empleo, formación, promoción y salario teniendo en cuenta el trabajo de igual valor.
 - Cambios en la redacción del convenio colectivo para adaptarlo a la nueva normativa y garantizando que ninguno de sus artículos contenga una regulación inferior a lo legalmente establecido que contenga cláusulas discriminatorias.

- Mejoras de los derechos individuales y colectivos de trabajadoras y trabajadores.
- Acciones formativas en igualdad de oportunidades.

Algunas consideraciones generales:

1. Las propuestas sindicales y empresariales serán, como en cualquier otra materia, inicialmente diferentes y/o contrapuestas. El objetivo es alcanzar, mediante la negociación, un consenso en los objetivos y medidas que conformarán el plan de igualdad.
2. La comisión paritaria o mixta del convenio actuará como mediadora en primera instancia ante cualquier conflicto surgido y, en el supuesto de que éste no sea resuelto por la misma, se recurrirá a los organismos de solución de conflictos colectivos o a la jurisdicción social.
3. Garantizar la incorporación de mujeres en las delegaciones sindicales de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos en proporción, como mínimo, a su nivel de afiliación y/o presencia en la empresa o sector.
4. Las negociaciones de planes de igualdad deben contar con asesoramiento especializado en políticas de género a través de las secretarías de la mujer de CCOO y, cuando sea necesario, de los servicios jurídicos del sindicato.

No se debe considerar “plan de igualdad” el acuerdo firmado, cuando solamente se limite a incorporar los derechos que están recogidos en las distintas leyes.

4.1.4. Momento de la elaboración del plan

De lo expuesto en los diferentes apartados se deduce que la elaboración de un plan de igualdad debe producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con su cierre, pasando su integridad a formar parte del cuerpo normativo del mismo.

Cuando las partes negociadoras no consideren posible la realización del 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:

- Fijación de un plazo máximo para la realización del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad.
- Compromiso de adoptar el plan, una vez concluida su elaboración, 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.

4.2. Las comisiones de igualdad

4.2.1 Introducción

Debemos ser conscientes de que las comisiones de igualdad, cualquiera que sea el nombre que se les otorgue, son un instrumento fundamental para la consecución de la igualdad real entre las mujeres y hombres de una empresa, pero para que su labor sea efectiva, se le deben dotar de las herramientas necesarias de las que no gozan en la práctica en muchos convenios colectivos o incluso en los planes de igualdad.

4.2.2 Composición

Aunque dependerá de la empresa, y también del sector al que ésta pertenezca, se recomienda que los convenios colectivos exijan, al menos, la participación de mujeres trabajadoras en estas instancias. En la actuali-

dad, nuestra legislación vigente no contiene obligaciones en este sentido, pero para ello podrá tomarse como referencia la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, cuyo artículo 6.2.b) advierte de que en la composición del comité de empresa europeo podrá tenerse en cuenta «(...), dentro de lo posible, la necesidad de una representación equilibrada de los trabajadores por actividades, categorías y sexos (...)».

En cuanto al número, no existe un mínimo ni máximo legal de componentes, pero en todo caso se debe crear una comisión paritaria y eficaz y que recoja a todas las partes interesadas.

Se debe tener en cuenta que en ocasiones se nombra una responsable (normalmente es una mujer) del plan de igualdad, con las atribuciones de impulso, puesta en práctica de las medidas y gestión de la comisión de igualdad y que forma parte de la misma. Sea de la parte social o empresarial, la comisión de igualdad deberá tener el carácter de paritaria y deberemos vigilar que su incorporación a la comisión no sitúe a la parte sindical en una posición minoritaria.

Son múltiples las fórmulas que se utilizan para dar participación a la RLT en la elaboración de los planes de igualdad: desde darle en los convenios colectivos competencias en esta materia a la comisión paritaria del propio convenio, hasta crear una comisión de igualdad específica para ello, incluso sin coincidencia necesariamente con los miembros de la comisión paritaria del convenio; aunque también se recogen fórmulas mixtas. Incluso existen convenios que no hacen ninguna referencia a la comisión de igualdad creándose ésta posteriormente para realizar el seguimiento y evaluación del plan.

En todo caso, insistimos, lo importante es que la RLT participe de todo el proceso y que tenga las herramientas necesarias para ello.

4.2.3. Competencias

Con este apartado se pretende dar unas pautas orientativas para que las comisiones de igualdad puedan ejercer de manera adecuada su labor. No obstante, este punto no puede desligarse del que ya vimos en relación a los derechos de participación de la RLT en los planes de igualdad. Y por ello, dejaremos ahora al margen los derechos relacionadas con aquel apartado, para centrarnos en las competencias respecto al plan de igual-

dad que esté negociado, se esté negociando o se vaya a negociar. En el modelo de [acta de constitución de la comisión de igualdad](#) se recoge un ejemplo de competencias que se podría asignar a la comisión.

No reproduciremos aquí el contenido íntegro pero sí algunas de las competencias que se deben procurar recoger en todo caso:

- Negociación del diagnóstico de situación.
- Elaboración y negociación del plan de igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del plan.
- Participación activa en los procedimientos/protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo previstos en la empresa.

Puede ocurrir que en un mismo plan de igualdad existan dos comisiones distintas, una que negocia el plan (llamada habitualmente comisión de igualdad) y otra que será la encargada de la evaluación y el seguimiento del mismo (llamada habitualmente, comisión de seguimiento). En cualquier caso, se opte por uno u otro formato, entre ambas comisiones deben asumir las competencias ya indicadas, ya que el carácter dinámico del plan depende en gran medida de nuestra labor sindical.

4.2.4. *Funcionamiento*

Lo normal es que sea la comisión la que se dote de su propio reglamento de funcionamiento ([documento base](#) lo llamamos en los formularios), lo que es conveniente que se acuerde en el momento de la constitución de la comisión.

La asiduidad de las reuniones dependerá de la fase del plan en la que nos encontremos. Lógicamente, mientras se esté negociando deberá reunirse más a menudo. En la fase de implantación del plan y de seguimiento, podrán espaciarse, aunque hay que considerar la adopción de una cláusula que permita convocar una reunión extraordinaria de la comisión, cuando lo consideren las partes, para favorecer la operatividad y eficacia de este órgano.

4.3. El diagnóstico de situación

El diagnóstico es un **análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en la empresa durante el cual se realizan actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente de formulación de propuestas que deberán integrarse en un plan de igualdad.

Tiene *distintas finalidades*, como por ejemplo:

- Proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa.
- Detectar la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo.
- Servir de base para la realización del plan de igualdad.
- Definir áreas de actuación.
- Implicar al personal de la plantilla en el desarrollo del plan.
- Conocer las potencialidades de la plantilla.
- Optimizar los recursos humanos.
- Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Servir de referencia para futuras comparaciones.
- Demostrar la necesidad de acciones positivas.

Algunas de las *características* del diagnóstico son:

Instrumental:

Ha de servir como un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.

Práctico:

No se trata tanto de recoger una gran cantidad de datos ni de realizar un análisis exhaustivo de las características de la plantilla, como de recoger

datos y analizar situaciones que puedan orientar la toma de decisiones en la empresa.

Flexible:

El contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las distintas situaciones que nos podamos encontrar en la negociación.

Dinámico:

Deberá actualizarse continuamente.

Para que el diagnóstico tenga éxito, todo el personal debe conocer la intención de realización del diagnóstico, y ello debe pasar por la **adopción de la empresa del compromiso** expreso de promover la igualdad de oportunidades y de poner en marcha el plan de igualdad.

Si deseamos recoger información sobre el personal, sus opiniones, experiencias o expectativas es preciso explicar por qué y para qué queremos esa información.

Métodos a utilizar:

- Reuniones informativas.
- Tablones de anuncios.
- Notas informativas y comunicados internos, etc.

4.3.1. Fases del diagnóstico

Fase de planificación

En esta fase se trata de **delimitar objetivos y forma en se que va a llevar a cabo el diagnóstico.**

Preguntas clave que debemos formularnos:

- ¿Por qué debe hacerse? ¿Qué quiero averiguar?
- ¿Quién va a ocuparse de su realización?

Aunque en principio la obligación es de la empresa, lo adecuado sería que fuera la comisión de igualdad quien de manera conjunta elaborara el diagnóstico. Sin embargo, la práctica que viene siendo habitual es

que su realización la lleva a cabo una empresa externa contratada por la dirección.

Con esto, se está favoreciendo que la empresa limite la información aportada tanto a la RLT como a la misma empresa externa, que a su vez puede realizar un diagnóstico totalmente arbitrario y subjetivo.

- ¿Cómo voy a realizar el diagnóstico?
- ¿Qué recursos voy a dedicar a su realización?
- ¿Qué obstáculos puedo encontrar y cómo los puedo afrontar?
- ¿En qué ámbito/s de la empresa me voy a centrar para su realización?
- ¿Cuándo se va a realizar y cuánto tiempo le vamos a dedicar?
- ¿Cómo y cuándo se va a comunicar a la plantilla su realización?

Será conveniente realizar un **cuadro de planificación** y un **calendario de actividades**.

Para concluir con un diagnóstico objetivo en relación a las materias a tratar en el plan, la comisión deberá contar con información precisa sobre cada una de ellas. Cuanto más amplios y concretos sean los datos de partida más ajustado a la realidad será el diagnóstico resultante. Si contamos con una implicación real de la dirección de la empresa será más fácil obtener la información solicitada; y una información homogénea y, de entrada consensuada, permitirá lograr más fácilmente un diagnóstico y llegar a un acuerdo sobre los objetivos y medidas a desarrollar.

El diagnóstico de la situación de partida se basará en las conclusiones que se extraigan del análisis de:

- a) Los contenidos del convenio colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.
- b) Análisis cualitativo de los datos obtenidos de los cuestionarios completados por la plantilla, la RLT y la empresa.

c) Todos los datos desagregados por sexo relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del PI. Al efecto, la empresa, para realizar un adecuado diagnóstico, debería proporcionar a la RLT la información establecida en este procedimiento, **desagregada por sexos** y que contendrá, al menos:

- Evolución de la plantilla en los últimos cinco años¹¹:
 - Nuevas incorporaciones
 - Bajas y sus causas (despidos, jubilaciones, finalización de contrato, incapacidad, atención de personas dependientes, otros)
 - Incorporaciones del último año por tipo de contrato, categoría o grupos profesionales y puestos de trabajo
- Información básica de las solicitudes presentadas por puesto de trabajo.
- Sobre las características de la plantilla:
 - Por grupos de edad
 - Por tipo de contrato
 - Por categoría o grupo profesional y antigüedad
 - Por categoría o grupo profesional y nivel de estudios
- Distribución por horas semanales de trabajo y categoría profesional.
- Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base + pluses o complementos fijos).
- Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variable (pluses voluntarios, incentivos a la producción, etc.).
- Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa.
- Datos sobre la formación vinculada a la promoción.
- En cuántas ocasiones han participado en acciones formativas:

- a iniciativa de la empresa
 - a iniciativa propia
- Datos sobre promoción.
 - Datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Utilización de los permisos retribuidos y suspensiones temporales para tal fin
 - Flexibilidad horaria, horas extraordinarias, reducciones de jornada, excedencias, adaptaciones de jornada
 - Utilización durante el último año de los derechos no retribuidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Otros datos que se aportarán a efectos del diagnóstico, serán:

- Si la empresa cuenta con más de un centro de trabajo, especificar cuántos y dónde.
- Número de personas que trabajan en el centro objeto de la realización del diagnóstico.
- Sistemas de retribución.
- Jornada anual, horarios, turnos.
- Si existen o no planes de formación y sobre el acceso a los mismos.
- Contenidos de la evaluación de riesgos.
- Planes de prevención de riesgos. Puestos específicos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Planes de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

No obstante, **se debe procurar conseguir el compromiso de la empresa de facilitar la información adicional necesaria**, cuando a criterio de la RLT se valore su necesidad para la realización del diagnóstico de la situación.

Podemos encontrar tablas y cuestionarios que nos van a ayudar a elaborar el diagnóstico en el apartado de [formularios](#).

Fase de análisis y formulación de propuestas

El análisis de la información recogida **nos proporcionará una descripción de las características del personal de la empresa; nos permitirá identificar posibles desigualdades existentes entre ambos sexos y nos ayudará a reflexionar sobre qué medidas pueden tomarse para mejorar la situación.**

A continuación, sugerimos algunas preguntas que nos debemos hacer para determinar si existe en la empresa una adecuación a los principios de igualdad de oportunidades.

Aunque algunas preguntas ya recogen esa posibilidad, en todas y en cada una de las respuestas nos debemos plantear:

- Cuál es su impacto sobre las mujeres en la empresa.
- Si la situación sociolaboral en que se encuentren las mujeres (visto en la introducción) se reproduce en nuestra empresa.
- Relación con otras respuestas obtenidas.

Por ejemplo, si nos preguntamos qué importancia tiene la entrevista personal en el proceso de selección y la respuesta es: toda. Consideraremos, además, entre otras informaciones recibidas, que la persona que realiza esta entrevista no tiene ninguna formación en igualdad de oportunidades, que las ofertas de empleo utilizan un lenguaje sexista y que sólo se han contratado a dos mujeres de las 30 últimas personas que han accedido a la empresa. Así, podremos concluir que las mujeres son discriminadas en el acceso a la empresa y que se debe modificar lo relacionado con el proceso de selección y las ofertas de empleo.

Muchas de estas preguntas las encontramos en los formularios para la elaboración del diagnóstico:

Sobre la estructura de la plantilla /políticas de acceso a la empresa

- ¿Cuál es la proporción de mujeres en la plantilla?
- ¿Qué sistema de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?
- ¿Qué criterios se siguen en los procesos de selección? ¿Cuáles son los contenidos de las pruebas que se utilizan en los procesos de selección?

- ¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué canales se publicitan?
- ¿Cuál es el contenido y lenguaje de las ofertas de empleo? ¿Éstas contienen alguna referencia directa o indirecta al sexo?
- ¿Cuál es el lenguaje y contenido de los formularios de solicitud de empleo utilizados por la empresa?
- ¿Qué importancia tiene la entrevista personal en el proceso de selección? ¿Quién la realiza y sobre qué versa? ¿Se suele hacer algún tipo de pregunta de carácter personal?
- ¿Cuáles son las razones que determinan la contratación de personal? (formación, experiencia, disponibilidad...)
- ¿Quien realiza la selección? ¿Ha sido formado sobre igualdad de oportunidades?
- ¿Qué papel tiene la RLT en el proceso de selección?
- ¿Existe algún mecanismo que fomente la incorporación de mujeres a la empresa?

Contratación

- En nuestra empresa, ¿es mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres?
- ¿Hay alguna materia que el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, regule de forma diferenciada para el personal fijo y el temporal?
- ¿Existen complementos salariales que premien la estabilidad como, por ejemplo, el complemento de antigüedad?
- ¿Tiene el personal temporal las mismas posibilidades de promocionar que el fijo?
- ¿Se recoge en el convenio, o en cualquier otro acuerdo, algún compromiso concreto para el fomento de la estabilidad en el empleo?
- ¿Es mayor el porcentaje de mujeres con jornada parcial que el de hombres?

- ¿Recoge el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, algún tipo de beneficio del que queden excluidos quienes no trabajen la jornada completa?
- ¿Las personas con jornada parcial preferirían trabajar a tiempo completo?
- ¿Incluye el convenio o cualquier otro acuerdo alguna medida para facilitar la conversión de jornada parcial a completa?

Segregación ocupacional

- ¿Existen secciones o departamentos, categorías y/o grupos profesionales en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres?
- ¿Se observan diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a retribución, prestigio en la empresa o posibilidades de desarrollar una carrera profesional?
- ¿Son mayoría las mujeres en las categorías o grupos profesionales más bajos o los hombres en los más altos?
- ¿Cómo se ha establecido la clasificación profesional en la empresa?
- ¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo? En caso afirmativo, ¿ha participado la RLT en el proceso de valoración?
- ¿Qué relación hay entre el nivel de estudios y categorías o grupos profesionales? ¿Es igual esta relación en el caso de los trabajadores que en el de las trabajadoras?

Promoción profesional

- ¿Existe en la empresa una definición de los diferentes puestos de trabajo?
- ¿Qué criterios se siguen en los procesos de promoción? ¿Regula el convenio colectivo esos procesos? En caso afirmativo, ¿queda excluido de dicho proceso algún grupo o categoría profesional?

- ¿Se emplea en la empresa un único sistema de promoción? En caso negativo, ¿qué determina la utilización de cada uno de los sistemas? ¿A las trabajadoras de la empresa les afectan los distintos sistemas de promoción de igual modo que a los trabajadores?
- ¿Cuáles son los contenidos de las pruebas que se utilizan en los procesos de promoción? ¿Qué se valora en las promociones del personal?
- ¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué canales se publicitan?
- ¿Las plazas vacantes son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa? En caso afirmativo, ¿cómo es informada la plantilla? ¿Se incluyen en esta información los criterios para optar al puesto?
- ¿Es la antigüedad requisito o criterio para la promoción? ¿Qué papel tiene la RLT en el proceso de promoción?
- ¿Existe algún mecanismo que fomente el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad dentro de la empresa?
- ¿Existe relación entre la oferta de formación de la empresa y la planificación de las carreras profesionales del personal?
- ¿Existen mecanismos de reclamación?
- ¿Existen departamentos o áreas de trabajo con mayores o menores posibilidades de promocionar? En caso afirmativo ¿tiene este hecho consecuencias diferentes sobre mujeres y hombres?
- ¿El personal contratado temporal y/o a tiempo parcial tiene iguales posibilidades de promoción que quien es fijo y trabaja a jornada completa?

Formación

- ¿Existe un plan de formación? En caso afirmativo, ¿cómo se elabora? ¿Participa la RLT en este proceso?
- ¿La formación es voluntaria u obligatoria? ¿Qué tipo de formación es voluntaria y cuál obligatoria?

- La formación, ¿se ajusta a las necesidades formativas de la plantilla?
- ¿Se observan diferencias significativas en el número de cursos realizados por el personal de uno y otro sexo? ¿Y en el número de horas dedicadas en la formación? ¿A qué puede ser debido?
- ¿Existe una relación entre la obligatoriedad y el tipo de formación impartida?
- ¿En qué horario se imparte la formación y dónde? ¿Estos criterios, favorecen o limitan la participación de mujeres?
- ¿Existe relación entre el tipo de formación que se imparte y el horario? ¿Y entre voluntariedad y horario?
- Teniendo en cuenta la distribución de hombres y mujeres por departamentos y/o categorías profesionales ¿tienen las trabajadoras las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los trabajadores?
- ¿Existe una relación entre formación y promoción? En caso afirmativo, ¿esta vinculación se produce por igual para todas las acciones formativas?

Retribución

- ¿Define el convenio colectivo todos y cada uno de los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos?
- ¿Existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinados profesionales? ¿Tienen como requisito ser indefinido o trabajar a jornada completa?
- ¿Existe alguien que esté excluido del convenio colectivo en materia salarial? Si es así, ¿provoca una repercusión en la diferencia retributiva existente en la empresa entre hombres y mujeres?
- ¿Es igual el salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional? En caso negativo, ¿qué conceptos generan la diferencia?
- En caso de existir pluses o mejoras voluntarias, ¿tienen la misma incidencia sobre el salario de las mujeres que sobre el de los hombres?

- ¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombre y mujeres en las diferentes categorías profesionales?

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- ¿Se ha adaptado la redacción del convenio colectivo de aplicación en la empresa o pacto de mejora o acuerdo similar a los derechos recogidos en la LOI?
- ¿Se ha advertido alguna discriminación en el uso de esos derechos en función del tipo del contrato o de la duración de la jornada?
- ¿El ejercicio de estos derechos se ha hecho siempre sin ningún tipo de problema? En caso negativo, ¿cuál ha sido la oposición de la empresa?
- ¿Utilizan hombres y mujeres en igual medida estos derechos? ¿Qué impacto produce el ejercicio de estos derechos sobre la promoción profesional?
- ¿Se incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas?
- ¿En algún momento son el resto de los trabajadores/as los que asumen el trabajo de la persona que tenga suspendido el contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural?

El diagnóstico, bien lo realice la empresa, bien lo elabore una empresa externa o dentro de la misma comisión de igualdad debería tener el siguiente **esquema**:

1. Índice
2. Introducción
3. Características generales de la empresa y estructura organizativa
4. Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de los datos cuantitativos y cualitativos en las diferentes materias

- Acceso a la empresa
- Segregación
- Formación
- Promoción
- Conciliación de la vida personal y familiar
- Retribución salarial
- Comunicación y lenguaje
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Garantías para las trabajadoras víctimas de violencia de género

5. Conclusiones

- Principales problemas detectados
- Propuestas de mejora. Estableciendo ámbitos prioritarios de actuación, formulando objetivos generales a conseguir y sugiriendo acciones concretas a desarrollar

Incidimos en las propuestas de mejora porque la realidad está siendo que los diagnósticos no recogen este apartado, sino que lo posponen directamente al plan de igualdad. Esto se traduce en una falta de concreción en las medidas, que se quedan en la fase que debería haber sido previa.

Por ejemplo, “desarrollar medidas para favorecer una distribución flexible de los tiempos de trabajo que permita compatibilizar los intereses de quienes trabajan y los intereses empresariales”. Esta sería una buena propuesta de acción que debería desarrollarse en el plan. Como acción podría servir “(...) primará en todo caso un criterio de flexibilidad, tanto en la entrada y salida del trabajo así como para el tiempo de comida con un máximo de 1 hora siempre que sea justificado” o “se establece un horario general (...) de 7.59 horas diarias con flexibilidad en los horarios de entrada y salida desde las 7.30 a las 15.30 ¹²(...)”.

4.4. Programación e implantación del plan de igualdad

Ya definimos en otro apartado (3.2.) estas fases del plan. No obstante, en este momento vamos a identificar los aspectos que se van tratar en cada una de ellas:

■ Fase de programación

- Búsqueda de las causas de las desigualdades detectadas.
- Objetivos.
- Elección de las acciones que garanticen la igualdad de oportunidades en las áreas en las que se han detectado diferencias entre mujeres y hombres, en función de las causas.
- Asignación de recursos humanos y materiales necesarios para la implantación de las acciones.
- Criterios de evaluación.
- Calendario establecido para la realización de las acciones.

■ Fase de implantación

- Ratificación por las partes legitimadas para negociar.
- Ejecución de las acciones.
- Comunicación.

4.4.1. Fase de programación

Objetivos

En el diagnóstico distinguiremos objetivos generales y objetivos específicos, en función de las desigualdades y necesidades que hayamos podido detectar, la situación y estructura de la empresa, los recursos que podamos dedicar y el tiempo de duración del plan.

Está claro que la consecución de los objetivos generales, casi con total seguridad, se puede extender más allá de la duración del plan. Por ello, los objetivos específicos tendrán un sentido de consecución a más corto plazo, progresivos y coherentes con los objetivos generales.

Ejemplos de objetivos generales:

“El objetivo principal del plan de igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres en el seno de la empresa, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, así como la promoción de la igualdad entre ambos sexos”.¹³

“Generar un ambiente de trabajo que potencie el respeto hacia los empleados, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad”.¹⁴

“Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles”.¹⁵

“Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajamos en Alcatel-Lucent España, S.A. a través de medidas concretas que hagan compatibles, de la mejor manera posible, los ámbitos laboral, personal y familiar”.¹⁶

Ejemplos de objetivos específicos:

“Incluir la perspectiva de género en la oferta y la selección utilizando los canales de reclutamiento adecuados para tratar de que la empresa obtenga en sus procesos candidaturas de ambos sexos” (PI Vossloh).

“Fomentar una cultura de diversidad, igualdad y conciliación en IMTECH SPAIN” (PI Imtech Spain).

“Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización (...)” (PI Arcelor Mittal).

“Continuar fomentando la flexibilidad organizativa en el seno de la empresa, asegurando que los beneficios que se derivan de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción ni en el acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales” (PI Alcatel Lucent).

Acciones

Una vez hemos identificado los objetivos que deseamos alcanzar, será necesario decidir qué acciones concretas vamos a llevar a cabo para conseguir dichos objetivos. Por lo que cada objetivo debe conllevar una o varias acciones.

13 Plan de Igualdad de Alcatel Lucent.

14 Plan de Igualdad de Imtech Spain.

15 Plan de Igualdad de Arcelor Mittal.

16 Plan de Igualdad de Alcatel Lucent.

Cómo se define una acción:

1. Nombre de la acción
2. Objetivos específicos que satisface
3. Procedimiento. A quién va dirigida, qué método se va a utilizar para su implantación
4. Persona y/o departamento responsable
5. Calendario
6. Presupuesto. Recursos que se necesitan
7. Indicadores de seguimiento de la acción

Ejemplo de definición de una acción:

Área de Intervención: acceso al empleo y selección.

Nombre: acción positiva en la incorporación a la empresa.

Calendario: inicio octubre 2009 y durante toda la vigencia del plan.

Objetivos: equilibrar la composición de la plantilla de la empresa.

Procedimiento: en igualdad de condiciones, incorporar, dar preferencia a la contratación de aquellas candidaturas del sexo que se encuentre subrepresentado en la sección o departamento donde tiene lugar la vacante u oferta de empleo.

Se registrará el número de solicitudes y candidaturas recibidas para una determinada oferta de empleo, desagregadas por sexos, y se registrarán el número de contrataciones realizadas segregadas por sexos.

Esta acción se dirigirá a las candidaturas recibidas.

Persona y/o departamento responsable: personal técnico de selección.

Recursos previstos: hoja resumen del proceso de selección.

Indicadores de seguimiento: número de solicitudes y candidaturas recibidas para una determinada oferta de empleo desagregadas por sexo. Números de contrataciones desagregadas por sexos.

Asignación de recursos

Se debe especificar, recopilando las necesidades de cada acción, si el plan va a requerir presupuesto o no y cuales son los recursos materiales y humanos previstos.

Criterios de seguimiento y evaluación

Para asegurar el cumplimiento de las acciones y los objetivos previstos es conveniente realizar un seguimiento continuo de las actividades y compromisos adquiridos. También será necesario llevar a cabo una evaluación donde se valoren los resultados obtenidos periódicamente.

Se deberá especificar cómo se va a realizar el seguimiento y cuáles van a ser los criterios de evaluación a seguir:

- Persona o personas responsables del seguimiento y evaluación del plan
- Tiempo y recursos que se dedicarán
- Tipo de evaluación a realizar
- Instrumentos y métodos a utilizar para la evaluación
- Mecanismos para informar a la empresa del funcionamiento y resultados del plan
- Mecanismos para informar a la plantilla del funcionamiento y resultados del plan

Este apartado se desarrollará en el capítulo 5.

Calendario

El plan debe ser permanente hasta el cumplimiento de los objetivos. No obstante, al margen de lo ya expuesto respecto a la negociación del plan de igualdad durante la negociación del convenio colectivo y su vigencia, debemos tener presente que para facilitar su desarrollo se debe temporizar en una programación realista que recoja la secuencia de acciones a desarrollar.

A continuación, recogemos un posible **esquema de los contenidos que debería recoger un plan de igualdad**, y en el cual está basado el borrador que contiene esta guía:

- Índice
- Introducción
- Vigencia
- Ámbito de aplicación
- Objetivos generales del plan
- Por materias:
 - Resumen del diagnóstico
 - Objetivos específicos
 - Acciones y definición de la acción
- Seguimiento y evaluación del plan
- Calendario
- Presupuesto
- Comisión de igualdad
- Glosario de términos
- Anexos

4.4.2. Fase de implantación

Vamos a centrarnos en dos momentos de la puesta en marcha del plan:

Ejecución de las acciones

En esta fase es donde la presencia de la RLT está más diluida. La falta de concreción en las competencias de la comisión de igualdad y la falta de voluntad de la empresa de compartir con la representación unitaria y/o sindical ciertas tareas de organización puede llevar a un intento de excluirnos de esta fase.

Debemos partir de que se trata de acciones negociadas por la parte empresarial y sindical y que los objetivos son comunes a ambas, por tanto, se entiende que para que puedan ejecutarse eficazmente estas acciones, deberán seguir participando las partes que iniciaron este proceso.

La realidad social, económica y laboral va a afectar a la ejecución de las medidas. Debemos tener en cuenta que siempre es difícil cumplir el calendario marcado; los recursos también pueden variar; habrá acciones que no se puedan llevar a cabo por diferentes circunstancias, etc.

De todas formas, debemos ser constantes, aunque flexibles. Demorar la ejecución de las acciones buscando siempre una justificación puede llevar a la inoperancia del plan de igualdad. Debemos partir de la premisa de que **siempre es buen momento para intentar alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres** y de que los trabajadores y trabajadoras de la empresa van a tener predisposición para ello, si logramos transmitirles de manera clara los objetivos que perseguimos con estas acciones. Por ello las medidas de sensibilización y comunicación serán las primeras que debemos cumplir.

Comunicación

Es fundamental que el conjunto de las personas que integran una empresa esté al corriente del plan de igualdad y de las actividades realizadas en el marco del plan.

La estrategia de comunicación vendrá establecida en el mismo plan y es importante cumplir los plazos, tal y como hemos mostrado en el apartado anterior.

5. Evaluación y seguimiento del plan



5.1. Introducción

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del plan de igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante y tras su desarrollo e implantación.

Con este apartado 5 se pretende facilitar esta tarea a nuestras delegadas y delegados, cuando en muchas empresas nos encontramos aún en las fases iniciales de la negociación y cuando en otras aún ni se ha iniciado, así como intentar completar el proceso de elaboración del plan de igualdad en el que debemos participar en todo momento.

A lo largo de esta guía se habla de evaluación y/o seguimiento. Lejos de intentar confundir, debemos entender que se trata de procesos complementarios. Cuando se habla de seguimiento nos referimos a lo que en este apartado se recoge como evaluación intermedia, ya que se conoce el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre objetivos y resultados, en definitiva, velar por el buen desarrollo del plan.

5.2. La evaluación como parte importante de todo el proceso de negociación de un plan de igualdad

Así lo establece el artículo 46.1 de la LOI “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”.

La evaluación y seguimiento debe preverse en el diseño inicial del plan de igualdad, tanto el procedimiento como el órgano encargado de realizarlo y las facultades necesarias para llevar a cabo su función.

Determinará la efectividad a corto, medio y largo plazo de todas medidas adoptadas para la eliminación de las discriminaciones o desigualdades que se hayan podido detectar en el diagnóstico, corrigiendo esas medidas o bien estableciendo otras más eficaces.

Debe dársele la importancia y rigor que se merece, dando participación a todas las partes interesadas en el proceso.

Debe ser lo más amplia y desagregada posible, afectando al conjunto de medidas incluidas en cada plan. Y tener un carácter dinámico, para adaptarse al cumplimiento de sus objetivos.

5.3. Objetivos

La finalidad general de la evaluación es valorar la adecuación de las acciones realizadas y verificar su coherencia con los objetivos que nos hemos propuesto.

- **Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan:** nivel de corrección de desigualdades, grado de consecución de los resultados.
- **Analizar el desarrollo del proceso del plan:** dificultades encontradas, cambios producidos en las acciones o calendario, nivel de desarrollo de las acciones, etc.
- **Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.**
- **Identificar nuevas necesidades** que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

5.4. Objeto de la evaluación

Esto es lo que se pretende evaluar: la gestión del plan, resultado y planificación de las acciones.

En concreto:

- Medidas/acciones previstas en el plan: las que se han realizado, las que no, recursos previstos para cada una y los invertidos, agentes implicados, etc.
- Incidencia del plan: ¿Qué se ha cumplido? ¿Qué se ha conseguido con las acciones realizadas? ¿Qué no se ha conseguido y por qué?

- Eficacia o no de la metodología utilizada en la realización del plan: dinámica de trabajo, planificación, cumplimiento de los plazos, aplicación, etc.

5.5. Diseño de la evaluación

El diseño de la evaluación deberá plasmarse en el diseño del plan de igualdad. Algunos aspectos que es indispensable que recoja son:

- Contemplar la configuración de una comisión responsable de impulsar la evaluación de las diferentes medidas y estrategias adoptadas con el fin de alcanzar los objetivos de igualdad con las características que más tarde describimos.
- Tiempo, recursos humanos y económicos dedicados a la evaluación y seguimiento del plan.
- Tipo de evaluación a realizar.
- Si la evaluación será realizada de forma externa o interna. En el caso de que sea externa deberá establecerse la forma en la que la parte sindical participará en el desarrollo del proceso.
- Objetivos de la evaluación. Instrumentos y métodos.
- Calendario de la evaluación.
- Aplicación de la evaluación.
- Modo y frecuencia de la realización de informes por parte de la comisión o la RLT para informar a la empresa y la plantilla de los resultados.

5.5.1. Comisión responsable de impulsar la evaluación

Es preciso tener en cuenta que la parte sindical no tiene por qué asumir completamente el proceso de evaluación, pero sí es necesario que lo controle.

Como hemos dicho en párrafos anteriores, para llevar a cabo la evaluación y seguimiento del plan es necesario otorgar esta facultad a un órgano al que se le haya dotado de las herramientas necesarias y adecuadas para poder realizar su labor de manera eficaz.

Su **función principal** será la de diseñar o participar en el diseño de una herramienta de evaluación, diseñar un calendario para la aplicación de la misma y la aplicación de la evaluación y seguimiento de la misma.

Este órgano podrá ser desde la comisión de igualdad del plan a una comisión más reducida creada al efecto.

En cualquier caso, a nuestro parecer, el órgano destinado a la evaluación del plan de igualdad deberá tener las siguientes características:

- Fundamental es la presencia de la representación legal de los trabajadores y su participación directa. Los derechos que se le otorguen a la RLT en este punto no se pueden limitar a una mera información o consulta, sino que deberían intervenir en la elaboración/valoración de acciones, instrumentos y técnicas.

Esta participación es necesaria porque la evaluación nos indicará el grado de cumplimiento de lo pactado, y por tanto, del compromiso que hemos adquirido ante trabajadores y trabajadoras.

- Si en la fase inicial no se ha podido contar con una proporción paritaria de mujeres en la primera comisión creada, ahora es el momento de favorecer su incorporación o aumentar su participación en el proceso.
- Debe dotarse de los recursos humanos y materiales necesarios y todo ello debe quedar diseñado en el propio plan.
- Sería conveniente otorgar un crédito horario añadido al que ya correspondiera a la RLT o bien que el tiempo utilizado para la evaluación del plan por la RLT integrante de esta comisión no descontara de sus horas sindicales, y eso debería plasmarse en el diseño del plan.

5.6. Tipos de evaluación

En todo caso serán *complementarias* entre sí.

Evaluación previa: coincide con el diagnóstico de situación. Ya se definió en el apartado correspondiente.

Facilitará comparaciones en cuanto a las situaciones de desigualdad y discriminación detectadas en el primer diagnóstico de situación y el grado de modificación de estas situaciones tras la aplicación del plan.

Evaluación intermedia: se realiza una vez implantado el plan. Se centra en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias.

Cuestiones que nos podemos plantear para realizar esta evaluación:

- ¿Qué acciones se han realizado? ¿Han alcanzado los objetivos definidos para cada acción?
- En caso de que alguna acción no se haya realizado, ¿por qué?
- ¿Se está cumpliendo el calendario que se propuso?
- ¿Están participando las personas que se previeron en el proceso? Si no se contempló ese aspecto, ¿quiénes han participado en la aplicación de las acciones?
- ¿Se han empleado los recursos que se previeron de inicio para llevar a cabo las acciones?

Evaluación final: el objetivo de esta fase consiste en valorar las medidas y estrategias, una vez se alcance el tiempo estipulado para la aplicación del plan de igualdad en la empresa.

Para esta fase deberemos hacer uso total o parcial de los instrumentos empleados en la fase de diagnóstico llevados al momento actual en que estamos realizando la evaluación.

5.7. Cómo realizar la evaluación

Para realizar la evaluación del plan de igualdad, es necesario tener en cuenta los siguientes criterios:

- Los indicadores (datos a utilizar) seleccionados deben ser lo más amplios posibles, así como tener un elevado nivel de desagregación, de forma que permitan ver la situación que se está analizando con el mayor detalle posible.
- Los datos que se van a utilizar, así como las preguntas que pueden componer el cuestionario de evaluación, tienen que guardar coherencia con los objetivos propuestos en cada una de las áreas objeto de estudio.

- Es necesario que todos los datos que se van a analizar estén desagregados por sexo, de forma que se pueda justificar la intervención en determinadas áreas o campos de la empresa, así como facilitar la definición de los objetivos y medidas a implantar.
- Los datos que hay que tener en cuenta deben estar en función de las medidas y de los contenidos de los planes.

Para poder realizar una evaluación precisa es importante definir previamente qué pretendemos evaluar y, en la medida que sea posible, especificar los objetivos de la evaluación tanto cuantitativa como cualitativamente.

En función de la definición de los objetivos se podrán utilizar algunas de las técnicas (cualitativas o cuantitativas) que vimos los apartados referentes al diagnóstico de situación.

Sería conveniente utilizar una [hoja de seguimiento](#) para que las personas encargadas de la aplicación del plan puedan realizar un análisis de su marcha en relación a los objetivos marcados.

5.8. Recomendaciones de carácter práctico

- La metodología de seguimiento y evaluación se debe adaptar a las necesidades y realidad de la empresa. Pero hay que tener en cuenta que se debe hacer de manera periódica y debemos marcar límites en todo caso. No deberíamos permitir que fuera superior a un período anual la evaluación intermedia, teniendo en cuenta que deberemos evaluar al final de la vigencia del plan.
- Tener presente que los efectos de las acciones suelen manifestarse a largo plazo, pero los resultados inmediatos permiten vislumbrar y afianzar el proceso futuro.
- Tener en cuenta los objetivos específicos. Los resultados concretos y medibles nos servirán para saber que vamos por buen camino.
- Saber aprovechar las evaluaciones periódicas del plan para sensibilizar al personal y mantener el interés.
- Preguntar al personal sus opiniones respecto al plan y respecto a las acciones realizadas hasta el momento. Después de cada acción, se deberían recoger sus opiniones, sugerencias y propuestas para mejorar el plan.

6. El incumplimiento en materia de planes de igualdad



La Ley 3/2007, en su Disposición Adicional Decimotercera, recoge las modificaciones de preceptos de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la Ley de Igualdad.

En ella se amplían y/o modifican las conductas consideradas como infracciones graves y muy graves relacionadas directamente con las materias que estamos tratando en esta guía.

Será infracción grave, conforme al Art. 7.13 LISOS, “no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”

Es infracción muy grave, conforme Art. 8.17 LISOS, “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del art. 46 bis de esta ley”.

El Art. 46 bis 2) LISOS, “No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias”.

Son infracciones graves, según el 8. 12 LISOS, “Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”

Es infracción muy grave según el ART. 8.13 LISOS “El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo”.

También será muy grave, tras la modificación del ART. 8.13.BIS) LISOS, “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”

Será una infracción muy grave (ART. 16.2 LISOS), “establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado”.

La última referencia a los artículos de la LISOS que haremos será a la consideración como infracción muy grave el “no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia”.

Después de esta enumeración, lo que falta es determinar qué incumplimientos son los que deben incluirse en cada una de las actuaciones constitutivas de infracción. Haremos alguna referencia al plan de actuación para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres elaborada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y que finaliza en 2010, realizando ciertos comentarios que estimamos oportunos.

En cuanto a las situaciones que nos podemos encontrar distinguiremos:

- Que la empresa no adopte un plan de igualdad estando obligada a ello o que lo adopte sin acuerdo.
- Que el plan de igualdad que se implante no cumpla con su cometido y no se pueda considerar como tal.
- Que se incumpla el contenido del plan.

Ya vimos en su momento cuándo era obligatorio o no la adopción de un plan de igualdad. No cabe duda, que el incumplimiento por parte de la empresa en este término es constitutivo de infracción. Sobre su gravedad existen distintos criterios en función de si estamos en los supuestos de 45.2 y 3 o el 45.4 y 5 de la LISOS. Mientras algunos autores consideran infracción grave conforme al 7.13 de la LISOS la no elaboración del plan en el supuesto del 45.2 y 3, en el supuesto 45,4 y 5 se considera infracción muy grave (Gemma Fabregat). En nuestra opinión y según las redacciones de los artículos 7.13 y 8.17 LISOS, estaríamos hablando en ambos caso de una infracción muy grave.

En todo caso debemos saber que estas infracciones son compatibles con cualquier otras en que se pudiera incurrir en materia discriminatoria.

Los mayores problemas surgen cuando la empresa adopta el plan de igualdad sin negociar con las partes cuando fuera obligatorio, o cuando negociando no llega a ningún acuerdo.

Si nos encontramos en el supuesto de que la empresa elabora de manera unilateral el plan de igualdad y lo empieza aplicar, entendemos que estaríamos legitimados a denunciar dicha situación vía 7.13 LISOS.

No obstante, en el otro supuesto, -que **tras haber iniciado negociaciones, no se alcanza un acuerdo, y la empresa implanta el plan**- la resolución es más compleja. Inspección de trabajo viene manteniendo el criterio de que debiendo las empresas adoptar medidas destinadas a evitar la discriminación, éstas se deben negociar, pero no necesariamente deben culminar en acuerdo, garantizando el acceso de la RLT a la información sobre el contenido del plan y sus objetivos, tal y como restablece el art. 47 de la Ley de Igualdad.

Al margen de lo que ya expresamos, entendemos que pese a que el art. 45 LOI no diga expresamente que la adopción de los planes de igualdad deba ser por acuerdo, sí que existe un mandato implícito de acuerdo en el mismo artículo, sin el cuál no se entendería la consecución del respeto, vigilancia y garantía de la igualdad de trato:

“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 de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Además, no debemos olvidar el principio de *buena fe* que debe regir toda negociación. El Comité de Libertad Sindical de la OIT, además de destacar la importancia que concede a la obligación de negociar de *buena fe*, ha dejado claro que este principio implica realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados, cumplir los acuerdos pactados y aplicarlos de *buena fe*.

Teniendo en cuenta que las negociaciones que se están llevando a cabo en las distintas empresas no parten de una fecha límite que deba tenerse como referencia para intentar la consecución del acuerdo, ni existe un máximo de reuniones para ello, sólo se me ocurren dos supuestos que quedarían al margen de este tipo de infracción: que quede probado que se ha hecho todo lo posible para llegar a un acuerdo y las vías de negociación están agotadas (para ello podría servir el acudir a resoluciones extrajudiciales de conflictos) y cuando Inspección de Trabajo hubiera dado un plazo para la adopción del plan sin que se hubiera llegado a acuerdo.

No obstante, llegados estos casos, la empresa no quedaría al margen de cualquier infracción, ya que como hemos dicho, por un lado se pueden acumular las infracciones y por otro puede darse como resultado un plan de igualdad “irregular”.

En este caso hablamos de un **plan de igualdad carente de contenido**, que no recoja medidas destinadas a corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico, no haya diseñado unos objetivos, estrategias o sistema de evaluación en los términos recogidos, etc. En definitiva, cuando con el plan no se consiga el objetivo previsto en el art. 46.1 LOI, “alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, y por tanto se trata de una infracción grave, como mínimo del art. 7.13 LISOS.

Por último, nos centraremos en el supuesto de que se incumplan total o parcialmente las medidas adoptadas en el plan. Para no ser repetitivos, concluiremos en que estas conductas podrán ser denunciadas y por tanto son constitutivas de infracción grave o muy grave.

La impugnación judicial de los planes de igualdad tras su adopción

En cuanto a los procedimientos a seguir para la impugnación de actuaciones discriminatorias podemos determinar diferentes cauces procesales en función de la actuación:

- Mediante el procedimiento del conflicto colectivo, aunque el plan no esté regulado en el convenio.
- Mediante el procedimiento de impugnación de convenios, cuando se encuentre regulado en un convenio colectivo o acuerdo de empresa en los términos fijados por los arts. 161 y ss. PLP.
- Mediante impugnación individual del trabajador o trabajadora afectado/a.

Recordamos que se puede acudir al artículo 138 bis) Ley de Procedimiento Laboral, que establece el procedimiento para la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares, en los supuestos de discrepancias en el ejercicio de los derechos de conciliación.

Por último subrayamos la posibilidad de que el juez pueda, si no existe acuerdo entre las partes y si entiende que existe discriminación, contemplar una indemnización a la que pueda tener la persona por haber sufrido discriminación.

Para concluir, debemos referirnos aquí a una de las novedades de esta Ley 3/2007, la inversión de la carga de la prueba en los procesos de demandas por discriminación. Así, “corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad (...)” Art. 13 LOI.

7. Formularios



7.1. Genéricos

[7.1.1. Escrito de reducción de la jornada por cuidado de hijos.](#)

[7.1.2. Escrito de reducción de jornada por cuidado de familiares.](#)

[7.1.3. Escrito de excedencia por cuidado de hijos o familiares.](#)

[7.1.4. Escrito de solicitud de reingreso de la excedencia por cuidado de hijos o familiares.](#)

[7.1.5. Escrito de excedencia voluntaria.](#)

[7.1.6. Escrito de solicitud de reingreso de la excedencia voluntaria.](#)

[7.1.7. Comunicación situación de embarazo o lactancia natural.](#)

[7.1.8. Derecho de ausencia del trabajo por lactancia.](#)

[7.1.9. Escrito de acumulación del permiso de lactancia.](#)

7.2. Sobre el plan de igualdad

[7.2.1. Solicitud de reunión con la empresa.](#)

[7.2.2. Petición de información periódica a la empresa.](#)

[7.2.3. Convocatoria de asamblea de trabajadores/as.](#)

[7.2.4. Garantía de compromiso de la empresa.](#)

[7.2.5. Acta de constitución de la Comisión de Igualdad y Reglamento.](#)

[7.2.6. Acta de reunión de la Comisión de Igualdad.](#)

[7.2.7. Sustitución de un miembro de la Comisión de Igualdad.](#)

[7.2.8. Datos a aportar por la empresa en el diagnóstico \(análisis cuantitativo\).](#)

7.2.9. Cuestionario a completar por la empresa en el diagnóstico (análisis cualitativo).

7.2.10. Cuestionario a completar por la Representación Legal de los trabajadores para el diagnóstico (análisis cualitativo).

7.2.11. Cuestionario a completar por la plantilla para el diagnóstico (análisis cualitativo).

7.2.12. Escrito de solicitud de información para el diagnóstico.

7.2.13. Cuadro de planificación de actividades.

7.2.14. Calendario de actividades para el diagnóstico.

7.2.15. Hoja de seguimiento para la evaluación.

7.2.16. Ejemplo de Plan de Igualdad y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

7.2.17. Indicadores.

7.1.18. Comunicación a la dirección de asamblea de trabajadores.

8. Legislación



- [LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#)
- [Estatuto de los Trabajadores](#)
- [Ley Orgánica de Infracciones y Sanciones del Orden Social](#)
- [Ley de Procedimiento Laboral](#)
- [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#)
- [LO 1/2004, Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género](#)
- [Disposiciones finales de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, que recogen la prestación de la seguridad social por atención a hijos con cáncer o enfermedad grave](#)

9. Bibliografía



FABREGAT MONFORT, G., Los planes de igualdad como obligación empresarial, Bomarzo, Albacete, 2007.

MENDOZA NAVAS, N., Nuevos instrumentos y espacios para la participación de los trabajadores en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Publicado en Relaciones Laborales, núm. 4 (2008).

CS CCOO, INSTITUTO DE LA MUJER. Programa Óptima. Guía no sexista de negociación colectiva. 2000.

CS CCOO, INSTITUTO DE LA MUJER. Programa Óptima. Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. 1997.

CS CCOO, INSTITUTO DE LA MUJER. Guía de desarrollo de acciones positivas. 1997.

CS CCOO, INSTITUTO DE LA MUJER. Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas. 2000.

CS CCOO, INSTITUTO DE LA MUJER. Programa Óptima. Guía no sexista de negociación colectiva. 2000.

CS CCOO, INSTITUTO DE LA MUJER. Programa Óptima. Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. 1997.

CS CCOO, INSTITUTO DE LA MUJER. Guía de desarrollo de acciones positivas. 1997.

CS CCOO, INSTITUTO DE LA MUJER. Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas. 2000.

[CS CCOO, Guía de los representantes de los trabajadores.](#)

CS CCOO, Observatorio de la negociación colectiva 2010. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización.

[CS CCOO, Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. 2007.](#)

[CS CCOO, Guía para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad. 2010.](#)

[CS CCOO, Guía sindical de derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género. 2009.](#)

[CS CCOO, Guía sindical para prevención de riesgos para la reproducción, el embarazo y lactancia, 2009.](#)

[CS CCOO, Guía sindical: la acción sindical frente al acoso sexual, 2009.](#)

[CS CCOO, Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva, 2007.](#)

[FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO, Guía sobre derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar 2010.¹⁷](#)

[FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CCOO \(Madrid\), Guía para delegados y delegadas sobre protocolos de actuación frente al acoso y violencia de género.](#)

INSTITUTO DE LA MUJER, Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2008.

INSTITUTO DE LA MUJER, Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. 2007.

INSTITUTO DE LA MUJER, Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva. Observatorio 13. 2009.

¹⁷ La Ley 9/2009, de 6 de octubre, BOE de 7 de octubre, modificó el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores disponiendo que, a partir del 1 de enero de 2011, la suspensión del contrato por paternidad sería de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Lo que recoge la guía.

No obstante, tras la aprobación por el Consejo de Ministros del 24-9-2010 del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado, donde no se incluye la partida correspondiente a la ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas, se entiende que la medida por la que se ampliaba el permiso de paternidad a cuatro semanas no será, de momento, de aplicación.