

LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA PRIVADA: CONTENIDOS Y FASES. REALIDAD EN SALAMANCA Y PROVINCIA.

Virginia Carrera Garrosa

Resumen: Los planes de igualdad se establecen como la herramienta básica para la eliminación de la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral. La normativa actual derivada de las propuestas europeas obliga a las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras a negociar políticas para la equiparación de las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, a través de un conjunto ordenado de medidas. La negociación colectiva en esta materia dispone de unos contenidos y fases concretas que la diferencian de otras cuestiones. A su vez permite realizar planteamientos transversales al resto de elementos de las relaciones laborales.

Palabras clave: planes de igualdad, empresa, negociación colectiva, diagnóstico.

1.- Introducción

Desde 1999, con el Tratado de Ámsterdam, la Unión Europea integra en sus políticas la eliminación de la discriminación entre hombres y mujeres. Muestra de este posicionamiento se promulgan la Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo; así, como la Directiva 2006/54/CE, relativa a

la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Su transposición al ordenamiento jurídico español da como origen la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyos espacios prioritarios de intervención son, según señala en su artículo 1: *las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural*.

De las seis áreas de intervención propuestas por la norma resulta singular la laboral. Ello es debido a que en la misma se encuentra una estructura organizativa que no se da en el resto de espacios de intervención, en gran medida por la existencia de entidades empresariales y sindicales. Las relaciones laborales vendrán determinadas por el marco de interlocución entre estos dos actores y, en particular, por la existencia de negociación colectiva.

Es por ello, que la LOIEMH dedica una especial atención al ámbito laboral al plantear acciones específicas en su Título IV, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, con el fin de promover la igualdad¹. Así, en su Capítulo III establece la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en el seno de las empresas.

2.- Los planes de igualdad.

La LOIEMH detalla las características básicas del plan de igualdad, desde su definición hasta su marco de aplicación. De esta forma, se describe como el *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*

¹ La LOIEMH introduce cambios en normas del ámbito laboral como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, La Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden social.

*mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*². Para este cometido se plantea la necesidad de enumerar unos objetivos concretos, los mecanismos para alcanzarlos y las herramientas de seguimiento y evaluación de las cuestiones planteadas.

La norma contempla, a su vez, a título no exclusivo, las materias objeto del plan de igualdad, como son: *acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo*. Es decir, las cuestiones básicas de las relaciones laborales.

Asimismo, se indica el tipo de empresas en la que existe la obligación de negociar un plan de igualdad, en concreto: las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, bien en el marco de su convenio colectivo propio³ o si no disponen de ello, en la manera que lo determine el ámbito de negociación supraempresarial. Para aquellas empresas que no tengan más de 250 trabajadores y trabajadoras la ley⁴ encarga al Gobierno la elaboración de acciones para potenciar la igualdad entre mujeres y hombres. En todo caso pueden adoptar un plan de igualdad de manera voluntaria.

También deberán negociar un plan de igualdad las empresas que sean sancionadas por la autoridad laboral al no cumplir el principio de igualdad de trato, previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y

² LOIEMH, Artículo 46, Concepto y contenidos de los planes de igualdad.

³ Estatuto de los Trabajadores, artículo 85, apartado 2, modificado por la disposición adicional décima primera de la LOIEMH.

⁴ LOIEMH, Artículo 49, Apoyo a la implantación voluntaria de planes de igualdad.

trabajadoras, podrá acordar sustituir la sanción por la elaboración y aplicación de dicho acuerdo.

En la medida en que los Planes de Igualdad son considerados una parcela más de la negociación colectiva⁵, bien dentro del marco del convenio colectivo o con la constitución de una comisión de igualdad de carácter paritario, será la representación empresarial junto con la sindical y la unitaria las legitimadas para su concreción. Se debe resaltar que la articulación de políticas de igualdad en las empresas influye, a priori, en el resto de materias objeto de la negociación, a la vez que establece una serie de contenidos y fases específicas en su negociación.

3.- Contenidos y fases.

La articulación que establece la legislación para la negociación de los planes de igualdad es mucho más precisa que en otras materias. Al introducir una metodología específica condiciona sus contenidos y fases, resaltándose, de esta manera, la importancia dada a esta cuestión.

3.1.- Contenidos del plan de igualdad.

Se pueden concretar en tres los contenidos de todo plan de igualdad: diagnóstico de situación, medidas a adoptar y herramientas de evaluación.

⁵ Estatuto de los Trabajadores, artículo 85, apartado 1.

a) El diagnóstico inicial se hace trascendental para el correcto funcionamiento del plan de igualdad, tanto para el diseño de objetivos a alcanzar, como para fijar los mecanismos para conseguirlos y los instrumentos de evaluación. Por este motivo, es preciso señalar que la realidad concreta de cada empresa determina los planteamientos iniciales para la consecución de medidas antidiscriminatorias en el ámbito laboral. La conformación de la compañía, así como el sector de pertenencia y la actividad donde desarrolle su negocio, marcan los parámetros básicos de análisis cualitativo y cuantitativo de situación.

De igual forma, el convenio colectivo de aplicación, los acuerdos de empresa, las normas internas, los procedimientos para evaluar el desempeño, la existencia de mejoras en materia de política social o el censo son instrumentos fundamentales para conseguir una radiografía precisa de las condiciones establecidas. Además, es necesario poder disponer de toda información desagregada por sexos.

En concreto, para cada una de las siete materias marcadas por la normativa se pueden detallar algunas cuestiones oportunas para un correcto diagnóstico, teniendo presente, además, las posibles acciones positivas ya implantadas, estas son, entre otras:

- **Acceso a la empresa:** incorporaciones, bajas, despidos, tipos de contrato y grupos en estas situaciones, proceso de selección.
- **Clasificación profesional:** edades, jerarquía ocupacional, tanto a nivel funcional horizontal y vertical.
- **Retribuciones:** estructura salarial, conceptos salariales fijos y variables.
- **Formación:** número y tipo de acciones formativas, su horario, las ayudas y permisos formativos o adaptaciones de jornada para ello.

- **Promoción:** plazos, categoría o grupo, tipo de promoción, proceso y requisitos.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** quién hace uso de estos derechos, tipo de permisos y dificultades que se tienen para hacerlos efectivos.
- **Acoso sexual y por razón de sexo:** posibles casos, nivel de sensibilización y existencia de protocolos internos de actuación.

A estas es conveniente unir el análisis de los **procesos de comunicación** tanto internos como externos de la empresa, como el tipo de lenguaje que utiliza o la imagen y simbología corporativa.

b) Realizado el diagnóstico se han de plantear las **propuestas** encaminadas a favorecer la igualdad de mujeres y hombres. Las mismas deben ser estructuradas por objetivos concretos para cada área y en medidas para alcanzarlos, así como asignar los responsables de su ejecución. Las áreas a mejorar pueden sobrepasar las analizadas en el diagnóstico, proponiéndose nuevos espacios de trabajo, como por ejemplo: la sensibilización en materia de violencia de género o la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

c) Toda vez que se han acordado los objetivos a conseguir y las medidas para su realización, se estará en disposición de definir las fórmulas que permitan **evaluar** el cumplimiento de lo consensuado y su eficacia para erradicar las situaciones de discriminación. Cuanto más completo sea el diagnóstico inicial mejor será la disposición para juzgar la conveniencia del proceso en su conjunto.

3.2.- Fases de la negociación del plan de igualdad.

Al igual que ocurre con los contenidos, se pueden establecer en tres las fases de un plan de igualdad: elaboración, implantación y seguimiento. Inicialmente a éstas, es necesario sentar las bases de todo el desarrollo del proceso, acordando las personas que forman parte de la mesa o comisión negociadora, plazos, calendario y reglamento de funcionamiento.

- a) En la **elaboración** del plan se recoge el diagnóstico y se plantean los objetivos y medidas concretas así como las personas responsables del cumplimiento de las medidas. La falta de acuerdo en el diagnóstico no impide que se continúe con la negociación de objetivos y medidas y llegar a un acuerdo en torno a ellas. Asimismo, hay que señalar la obligatoriedad de su registro⁶ una vez que se ha procedido a su ratificación por todas las partes.
- b) En la fase de **ejecución** es cuando se pone en marcha el Plan y se ejecutan las diferentes actuaciones acordadas por ambas partes, empresa, representación de los y las trabajadoras.
- e) El **seguimiento** de la ejecución de las acciones previstas afecta a todo el proceso, permitiendo analizar lo que está ocurriendo en la ejecución y plantear medidas

⁶ Según el RD 713/2010 sobre registros y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, publicado el 12 de junio en el BOE, se establece:

Serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes los siguientes actos inscribibles:

f) Los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa.

correctoras si no se está consiguiendo el objetivo. En esta fase la comisión asignada elabora informes para evaluar las medidas.

Literatura consultada.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad, manual para delegadas y delegados. Secretaria Confederal de la mujer de CC. OO., septiembre de 2007, Madrid.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

*ESTE ARTÍCULO ESTÁ PUBLICADO EN:

Carrera Garrosa, V., "Los planes de igualdad en la empresa privada: contenidos y fases. Realidad de Salamanca y provincia" en AA VV (coordinadoras A. Figueruelo, M del Pozo, M. León) ¿Por qué no hemos alcanzado la igualdad? Editorial Andavira, Santiago de Compostela, 2012.