

## LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

La Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es un principio reconocido en diversos textos internacionales, en el ámbito de la Unión Europea y en la Constitución española, que en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, en el 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

El reconocimiento pleno de la igualdad formal ante la ley constituye un paso decisivo y determinante, aun así es insuficiente para paliar todas las causas de la desigualdad. La violencia de género, la discriminación salarial, la alta tasa de desempleo femenino, la escasa presencia de las mujeres en puestos de representatividad política, social y económica y todos los problemas de conciliación que aportan las mujeres desde su incorporación al mercado laboral son sólo una prueba de que la igualdad plena es una tarea pendiente por solventar.

La mayor novedad de la Ley de Igualdad radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Esto implica la necesidad de proyectar el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos de la vida económica, política, social, cultural en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De aquí que la igualdad deba tener una dimensión transversal.

La Ley incorpora pautas favorecedoras de la igualdad en diversos ámbitos como la educación, la salud, la creación artística y la cultura, la sociedad de la información, el deporte, el desarrollo rural, la vivienda, la ordenación del territorio o de cooperación internacional.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

Es fundamental entender que el contenido de **la Ley y las medidas** que incorpora **no sirven para beneficiar sólo a las mujeres sino que constituye una apuesta por la mejora de la calidad de la sociedad en su conjunto.**

Los modelos sociales y económicos se deben adaptar a las necesidades sociales permitiendo que hombres y mujeres puedan desarrollarse de manera equitativa en el ámbito de las relaciones con los/as demás, teniendo en cuenta las responsabilidades que estas implican, en el trabajo remunerado, y hacer uso de su tiempo personal.

### ***Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.***

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.

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 así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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.

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.

### ***Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.***

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.

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

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

### ***Transparencia en la implantación del plan de igualdad.***

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, 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.

### ***Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.***

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.

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.

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.

### ***Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.***

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

### ***Fases del desarrollo de un Plan de Igualdad.***

- Compromiso de participación de la empresa.
- Sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Diagnóstico de la situación de la empresa.
- **Elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** a desarrollar.
- Implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades propuesto
- Evaluación de los resultados obtenidos.

### ***Elaboración y diseño de medidas y actuaciones a desarrollar en el Plan.***

Las acciones positivas implantadas en las empresas pertenecen en su mayoría al área de la gestión de los Recursos Humanos y se centran, fundamentalmente, en:

- Los procesos de selección de personal, con medidas de acción positiva para la incorporación de mujeres, como:
  - Incrementar la presencia de mujeres que realizan prácticas temporales en la empresa, ya que éste constituye un procedimiento frecuente de reclutamiento de personal.
  - Especificar en las ofertas de empleo que se trata de una empresa responsable socialmente y comprometida con la igualdad de oportunidades.
  - Sensibilizar y orientar a las personas responsables de la selección de personal hacia la igualdad de oportunidades con el fin de evitar discriminaciones indirectas.
  - Describir el puesto objetivamente, eliminando posibles preconceptos de género e incluyendo los requisitos imprescindibles y las condiciones laborales básicas.
  - **Realizar la evaluación de las candidaturas recibidas en base únicamente, a razones objetivas (cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia), no presuponiendo mayor o menor capacidad, disponibilidad, implicación e idoneidad en función del sexo.**
  - Establecer mecanismos en los procesos de selección que favorezcan la incorporación de personas del sexo subrepresentado en los puestos y/o departamentos donde no haya equilibrio de sexos.
- La formación en la empresa, con medidas de acción positiva para el incremento de la formación de las trabajadoras, como:
  - Formar y sensibilizar en la empresa sobre los temas relativos a la Igualdad de Oportunidades, tanto a hombres como a mujeres y a los /as miembros del Comité de Empresa.
  - Impartir la formación, siempre que sea posible, dentro del horario laboral.
  - Asegurar que la información sobre las ofertas de formación se realizan en lenguaje no sexista y utilizan los canales de comunicación de hombres y mujeres.
  - Basar la identificación de las necesidades formativas en criterios objetivos como las cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia.
- La promoción y el desarrollo de la carrera profesional en la empresa, con medidas de acción positiva para la promoción profesional de las trabajadoras, como:
  - Definir un proceso de promoción profesional basado en criterios imparciales y exento de sesgos de género.

- **No presuponer nunca mayor o menor capacidad, disponibilidad, implicación e interés en el desarrollo de la carrera profesional en función del sexo de la persona.**
- Incrementar la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad, favoreciendo su promoción en las situaciones de igualdad de condiciones.
- Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, con medidas de acción positiva para la conciliación para trabajadores y trabajadoras, como:
  - Flexibilidad horaria
  - Crear un banco de tiempo
  - Reducciones de jornada
  - Excedencias
  - Subvenciones para guarderías y centros de día
  - Teletrabajo
  - ....
- La política salarial en la empresa, con medidas de acción positiva para garantizar una política retributiva acorde con el principio de igualdad de oportunidades, como:
  - **“Igual retribución por trabajo de igual valor”**, entendiendo por retribución todas las prestaciones económicas, incluidas las mejoras sociales, es decir cualquier tipo de remuneración y/o beneficios directos e indirectos relacionados con el trabajo.
  - Elaborar una clasificación profesional a través de la valoración de puestos de trabajo que permitan realizar un análisis independiente del sexo de quien lo desempeñe.
  - Establecer una política salarial clara en la que los complementos deben ser neutrales, que no penalicen la atención por responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras.
- Las políticas de prevención de riesgos laborales en la empresa, con medidas de acción positiva para favorecer la salud laboral de las trabajadoras, como:
  - Poner en marcha acciones de Prevención de Riesgos Laborales específicos para las trabajadoras de la empresa.
  - Planificar sesiones informativas sobre los principales riesgos para la salud de las mujeres.
  - Proteger especialmente a las trabajadoras de los factores de riesgo derivados del embarazo y la lactancia.
  - Mantenerse alerta sobre los posibles casos de acoso sexual y/o moral que pudieran padecer las trabajadoras de la empresa, atajándolos de raíz.