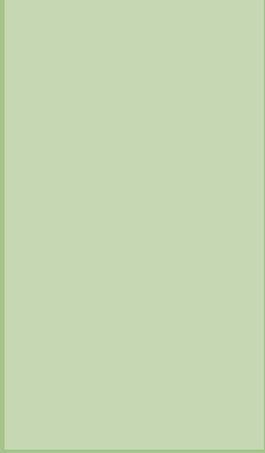


Anexo V

Planes de Igualdad



Anexo V.- Planes de Igualdad

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con la misma finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad.

El resto de las empresas deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

a) Concepto y contenido

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contemplarán entre otras las materias que afecten a la igualdad de trato y oportunidades relativas a:

- Acceso al empleo
- Clasificación Profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones

- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad deben incluir a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

b) Firma del compromiso empresarial

La Dirección de la empresa firmará un compromiso que será válido a nivel de la Administración por el cual se compromete a facilitar la implantación del plan de igualdad.

c) Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que, en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexo en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con alguna de las siguientes cuestiones:

a) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.

b) Distribución de la plantilla por edades,

antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional y nivel formativo.

c) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.

d) Distribución de la plantilla por categorías profesionales y banda salarial.

e) Distribución de la representación unitaria y sindical por edad y categoría profesional.

f) Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y régimen de turnos de trabajo.

g) Incorporaciones en el último año según tipo de contrato y categoría profesional.

h) Bajas definitivas en el último año desglosadas por edad.

i) Nivel de absentismo en el último año desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades y otras.

j) Excedencias del último año y motivos.

k) Promociones en el último año según el tipo y la categoría profesional.

l) Formación en el último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

d) Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesional, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadores con relación al de las trabajadoras y adoptar medidas correctoras en el caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresas tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que compo-

nen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excepciones legales u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

e) Elaboración, evaluación y seguimiento de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación las empresas deberán negociar con la representación de los trabajadores bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto se podrá acudir a la Comisión de Igualdad al objeto de propiciar la mediación de ésta.

Una vez firmado el plan de igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

Son también cometidos de esta Comisión:

- Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del plan.
- Estudiar las denuncias que presenten los trabajadores/as por presunta vulneración del plan o del protocolo contra el acoso en el trabajo.
- Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de

cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan.

- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.

- Promover acciones formativas y de sensibilización.