

Discriminación directa
Discriminación por embarazo, maternidad
Acción positiva

CANTABRIA
Violencia de género
Acoso sexual

PLANES DE IGUALDAD MEDIANTE
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NOTA:

En la elaboración de este manual se ha utilizado papel reciclado



EDITA:

U.G.T. Cantabria

COLABORA:

Gobierno de Cantabria, Consejería de Industria, Trabajo y
Desarrollo Tecnológico

PROYECTO Y REALIZACIÓN:

Secretaría de A. Sindical, S. Laboral y Medio Ambiente

CONTENIDOS:

Documentación UGT Confederada
José Luis Hernando de las Heras

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Fotomecánica Camus

IMPRIME:

Gráficas Campher

D.L.:

SA-xxx-2006

Indice

Planes de Igualdad en la empresa	7
Base jurídica de la acción positiva	11
Anteproyecto de Ley de Igualdad entre hombres y mujeres	13
Planes de Igualdad en la negociación colectiva. Artículo 40	13
Concepto, planes de igualdad en las empresas. Artículo 41	14
Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Artículo 42	15
Apoyo, implantación voluntaria, planes de igualdad. Artículo 44	15
Distintivo para empresas en materia de igualdad. Artículo 45	15
Planes de igualdad y convenio colectivo. Disposición final quinta	16
Conceptos básicos	17

Etapas de un plan de acción positiva	19
1ª etapa: Compromiso	20
2ª etapa: Diagnostico	21
3ª etapa: Programación	24
4ª etapa: Aplicación del programa	29
5ª etapa: Evaluación y control	29
 Ley Orgánica contra la Violencia de Género	 31

“Los amigos entendieron, que los espíritus rara vez interviene en los acontecimientos del mundo material, aunque a veces ayudan a los animales mediante la intuición, y a las personas mediante la imaginación, los sueños, la creatividad y la revelación mística o espiritual.

La mayor parte de la gente vive desconectada de lo divino y no advierte los signos, las coincidencias, las premoniciones y los minúsculos milagros cotidianos con los cuales se manifiesta lo sobrenatural.

Se dieron cuenta de que los espíritus no provocan enfermedades, desgracias o muerte, como habían oído; el sufrimiento es causado por la maldad y la ignorancia de los vivos.

Tampoco destruye a quien viola sus dominios o los ofenden, porque no poseen dominios y no hay forma de ofenderles.

Los sacrificios, regalos y oraciones no les llegan; su única utilidad es tranquilizar a las personas que hacen las ofrendas.

También, los jóvenes vieron los ciclos inevitables de la vida, muerte, transformación y renacimiento como un maravilloso en el cual todo ocurre simultáneamente, sin pasado, presente o futuro, ahora desde siempre y para siempre.

Y por fin, comprendieron que las incontables almas, así como cuanto hay en el universo, son partículas de un espíritu único, como gotas de agua de un mismo océano. Una sola esencia espiritual anima todo lo existente. No hay separación entre los seres, no hay frontera entre la vida y la muerte.”

El bosque de los pigmeos
Memorias del águila y el jaguar

PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

Desde el año 1996, venimos defendiendo desde la UGT la puesta en marcha de Planes de Igualdad en las empresas, que hoy cobran especial actualidad ante la inminencia de la puesta en marcha de estos planes, a partir de la futura aprobación de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres.

Antes de explicar los contenidos de un Plan de Igualdad y las estrategias necesarias para ponerlo en marcha, conviene abordar una serie de reflexiones sobre la finalidad de estos Planes y porque esta fórmula y no otras.

Algunas de las discriminaciones que las mujeres sufren en el mercado laboral, corren el riesgo de perpetuarse en el tiempo si no se toma una acción decidida y directa sobre ellas. Estas medidas que ofrecen ventajas, en este caso concreto a las mujeres, para situarlas en pie de igualdad a sus compañeros, se denominan acciones positivas. Una de estas medidas que todo el mundo conoce es el sistema de cuotas o de puestos reservados a mujeres.

Una de las características fundamentales de las acciones positivas es su carácter temporal, se actúa sobre la situación que provoca una fuerte discriminación de las mujeres frente a los hombres y una vez corregida esta desigualdad la medida desaparece.

Simplificando podemos decir que una cláusula en un convenio colectivo tiende a permanecer en el tiempo, incluso a ser ampliado el derecho recogido en los textos de los convenios en años sucesivos, mientras que la acción positiva actúa de forma más rápida en un

tiempo limitado. Sirva de ejemplo la promoción profesional, un convenio puede recoger que no se producirá discriminación en la promoción y este proceso puede ser muy lento puesto que no concreta de que manera se va a eliminar esta desigualdad. Mientras que una acción positiva recogida en un Plan de Igualdad establecerá, grupo de personas concretas afectadas por la promoción y tiempo establecido para que la promoción se produzca, no se trata de medidas indiscriminadas si no por el contrario concretas. Algunas de ellas no tendrán ningún coste económico pero otras deberán ir acompañadas del presupuesto concreto del coste de la puesta en marcha de la acción.

La validez e importancia de un Plan de Igualdad estriba en el diagnóstico de la situación de la empresa, sector, o ámbito que se trate. El diagnóstico nos va a revelar las discriminaciones que se producen y el grado o frecuencia con que se presentan de tal forma que un buen Plan de Igualdad, establecerá como prioridad la eliminación de las desigualdades que ofrecen más dificultades a las mujeres para acceder a la igualdad real.

La legislación en materia de igualdad es indiscriminada, las acciones recogidas en un Plan permiten actuar de forma muy concreta ante situaciones específicas, que se producen en un ámbito determinado. Por ello el grado de efectividad es muy elevado y los resultados son evaluables en un corto plazo, el tiempo que dura la puesta en marcha de la acción.


Las cláusulas de un convenio colectivo afectan por igual a todos los trabajadores y trabajadoras, las acciones positivas van dirigidas a grupos afectados seriamente por una discriminación ya se produzca esta en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en las retribuciones salariales, en las condiciones laborales, en la promoción profesional, en las

modalidades de contratación, etc. Por tanto en algunas ocasiones los beneficiados de estas acciones positivas serán los hombres, que no acceden a determinados sectores o categorías o a determinados permisos, etc, e igualmente serán destinatarios de estas acciones aquellos hombres que formen parte de determinados grupos que tradicionalmente han sido desfavorecidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Un Plan de Igualdad no es un trámite burocrático que aludiendo al “deber de negociar”, se convierte en un índice de las medidas que recoge un convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades, tampoco es una declaración de intenciones, las medidas de un Plan deben ser evaluables cuando termine la acción puesta en marcha y comprobar el éxito de la misma.

Hay que huir de aquellos Planes de Igualdad que recojan medidas dirigidas con carácter exclusivo a mujeres y que nada tienen que ver con la situación que ellas tienen en la empresa. De la misma manera que debemos vigilar la complementariedad de un Plan de Igualdad y un Convenio Colectivo, para que no nos encontremos con situaciones en las que convivan un Convenio Colectivo discriminatorio con un Plan de Igualdad que pretenda ser excepcional.

Hay que huir igualmente de la tentación de poner en marcha un Plan sin un análisis de la situación serio y fundamentado con todo tipo de datos que avalen la necesidad de la corrección inmediata de esta desigualdad. El reto sindical es aprovechar esta oportunidad para disponer de un instrumento más que nos acerque a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y detectar las trampas que nos podemos encontrar de actitudes dispuestas a iniciar este tipo de acciones vacías de contenido.

The left side of the page features a decorative graphic with a yellow-to-white gradient background. It includes several overlapping circles of varying sizes and a stylized, abstract figure that resembles a person or a group of people. The figure is composed of curved lines and is positioned within one of the circles.

El plan de Igualdad es un instrumento complementario a la negociación colectiva que sin lugar a dudas la va a complementar y favorecer y que las organizaciones sindicales debemos aprovechar para superar las dificultades que encontramos en los distintos procesos de negociación, a la hora de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

BASE JURÍDICA DE LA ACCIÓN POSITIVA

Conviene hacer un breve repaso sobre el fundamento jurídico de las acciones positivas, que sin duda fortalecerán nuestros argumentos a la hora de poner en marcha un Plan de Igualdad.

Ámbito internacional:

Convención de Naciones Unidas sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW (1979)

Esta norma admite la legitimidad de adoptar medidas temporales orientadas a lograr cuanto antes la igualdad de facto entre hombres y mujeres, argumento que ha contemplado el Tribunal Constitucional español para la justificación de la acción positiva.

Ámbito europeo:

En el Derecho Comunitario la fundamentación de la acción positiva es débil, **siendo las normas de carácter vinculante las que permiten** las acciones positivas y **las normas de carácter no vinculante las que recomiendan** su adopción.

Siendo un ejemplo de norma vinculante, el art. 2.4 de la Directiva 76/ 207/ CEE, que declara la compatibilidad de la acción positiva con la prohibición de discriminación por razón de sexo. **Este artículo se limita a permitir su adopción.**

Entre las normas **no vinculantes que recomiendan la adopción** de acciones positivas, hay que señalar:

- **La Resolución del Consejo de 12 de julio de 1982** sobre Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

- **Recomendación del Consejo de 13 de Diciembre de 1984** relativa a la promoción de Acciones Positivas a favor de las Mujeres.
- **Art. 16 de la Carta Comunitaria sobre Derechos Sociales Fundamentales del 9 de Diciembre de 1989** que expresa la conveniencia de adoptar medidas encaminadas a garantizar la igualdad de hecho en las áreas laboral y educativa, así como la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Art. 6.3 del Acuerdo sobre Política Social celebrado entre los Estados miembros** a excepción del Reino Unido (Protocolo 14 del Tratado de Ámsterdam).

Ámbito nacional:

La acción positiva en el ordenamiento jurídico español goza de legitimidad plena, pudiendo considerarse incluso exigible, como propugna **el artículo 9.2 de la Constitución Española**, y en relación directa con el artículo 14 de nuestra Constitución. Y en este sentido el Tribunal Constitucional ha indicado en varias ocasiones que **“la tutela antidiscriminatoria no sólo es compatible sino que incluso, en ocasiones, impone compensar la desigualdad de oportunidades entre los sexos mediante acción positiva”**.

El Tribunal Constitucional establece unos requisitos básicos que toda acción positiva debe cumplir para ser compatible con el principio de igualdad:

Motivación: existencia de una situación real de discriminación del colectivo.

Proporcionalidad: suficiencia y adecuación entre la medida adoptada y el objetivo perseguido.

Temporalidad: la medida debe desaparecer una vez logrado su objetivo.

LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

RESPECTO A LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(Art. 40 del Anteproyecto de Ley de Igualdad entre mujeres y hombres)

Con carácter general: adopción de medidas

El Anteproyecto de Ley Igualdad recoge con **carácter general** en su art. 40, la obligación de las empresas de **adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, que deberán negociar**, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral.

Con carácter específico: Planes de Igualdad

- El Anteproyecto establece específicamente que en las **empresas de más de 250 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 el Capítulo III del Anteproyecto, que deberá ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- También se deberá elaborar un **Plan de Igualdad cuando así lo disponga el convenio colectivo**.
- Además elaboraran y aplicarán un **Plan de Igualdad**, previo acuerdo o consulta con los representantes

legales de los trabajadores cuando la **autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias** por la elaboración y aplicación de dicho plan.

Con carácter voluntario: en el resto de los casos

En el resto de los casos la implantación de los planes de igualdad será **VOLUNTARIA**, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.

CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

(Art. 41 del Anteproyecto de la Ley Igualdad entre mujeres y hombres)

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

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 hombre, 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 accio-

nes especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

(Art. 42 del Anteproyecto de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres)

Se garantizará el acceso de los representantes 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 los Planes de Igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyen estas competencias.

APOYO PARA LA IMPLANTACIÓN VOLUNTARIA DE PLANES DE IGUALDAD

(Art. 44 del Anteproyecto de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres)

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.

DISTINTIVO PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD

(Art. 45 del Anteproyecto de Ley de Igualdad entre mujeres y hombres)

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de igualdad de tra-

to y de oportunidades con sus trabajadores, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de Planes de Igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(Disposición final quinta del Anteproyecto de Ley de Igualdad entre mujeres y hombres)

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

CONCEPTOS BÁSICOS

Incluir en los Planes de Igualdad los siguientes conceptos:

Concepción

Discriminación directa	Es 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	Es 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. Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
Acoso sexual y acoso moral	Constituye 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. Constituye 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.

<p>Acoso sexual y acoso moral</p>	<p>Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.</p>
<p>Discriminación por embarazo o maternidad</p>	<p>Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.</p>
<p>Acciones Positivas</p>	<p>Son medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.</p>

ETAPAS DE UN PLAN DE ACCIÓN POSITIVA

A la hora de diseñar un Plan de Acción Positiva es necesario conocer las situaciones de desigualdad que se producen en la empresa, detectando **las más evidentes** para establecer posteriormente como prioridad la desaparición de las mismas.

Para que pueda llevarse a cabo el Plan de Acción Positiva, es necesario plantear éste como una estrategia más, que debe utilizar la empresa de cara a la optimización de los recursos disponibles. Es por ello que debe darse una implicación efectiva **por parte de la dirección de la empresa**.

En igual medida **la representación sindical** debe tener un papel protagonista a lo largo de la implantación de todo el Plan, por lo que es necesario que tome parte activa en todo momento.

Hemos de insistir en que las acciones positivas no tienen la finalidad de otorgar privilegios a las mujeres ni por contra perjudicar a los hombres, sino que se trata de establecer medidas compensatorias que restablezcan el equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa, las acciones positivas para que guarden equilibrio con el principio de igualdad no pueden ser acciones protectoras.

Consideramos de interés establecer las siguientes etapas, que facilitarán su estudio y posterior aplicación:

- 1.- Etapa de Compromiso.
- 2.- Etapa de Diagnóstico.
- 3.- Etapa de Programación.

4.- Etapa de Aplicación.

5.- Etapa de Evaluación y control.

Pasamos a estudiar con más detalle cada una de las etapas propuestas.

1.- PRIMERA ETAPA: COMPROMISO

El primer paso de todo Plan de Acción Positiva es la decisión por parte de las organizaciones sindicales y la dirección de la empresa, de emprender la aplicación de una política de Igualdad de Oportunidades a fin de que su implantación sea efectiva. Este nivel de compromiso debe darse en todas las estructuras jerárquicas superiores: directores/as generales y de departamento, mandos intermedios y representación sindical en nombre del resto de la plantilla.

El Plan de Acción Positiva comenzará con el referido compromiso, que deberá ser explicado y público por parte de la empresa, de promover la igualdad de oportunidades y de poner en marcha las acciones positivas.

La Dirección de la empresa ha de comprometerse a considerar el Plan de Acción Positiva como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y conceder a la igualdad de oportunidades un valor real y trascendental en la política de recursos humanos, en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la empresa.

Es importante en esta etapa implicar con su compromiso a las personas que ocupan los puestos directivos o de decisión en la empresa, ya que en caso contrario, el Plan correría el peligro de no implantarse, hacerse solo parcialmente, experimentar recortes, o en su caso, fracasar.

También interesa el compromiso de los responsables de departamentos, así como del resto de personas

que ocupan puestos de mando intermedios. Finalmente es importante la implicación del personal, expresada a través de sus representantes legales.

Es igualmente importante que la empresa se comprometa a asignar los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha el Plan. Estos recursos están destinados a la realización de acciones positivas concretas, a su seguimiento y a su evaluación y control.

En esta etapa deben ponerse en marcha acciones de sensibilización para que el Plan que se pondrá en marcha sea conocido por toda la empresa y así evitar reticencias o malentendidos. Para ello se celebrarán sesiones informativas, cursos, seminarios, reuniones de trabajo en grupo, etc. Se puede también elaborar material informativo del Plan que se distribuirá a todo el personal y cuando así convenga, dar a conocerlo en el exterior de la empresa.

En esta primera etapa se ha de realizar la constitución de un equipo de trabajo o comité paritario formado por representantes de los/as trabajadores/as y representantes de la empresa, encargado del diagnóstico, diseño, aplicación y seguimiento del Plan de Acción Positiva. Este equipo de trabajo o comité de oportunidades, que tendrá acceso a las informaciones necesarias. La distribución de responsabilidades puede establecerse nombrando diversos grupos a los que se les asignarán las correspondientes funciones.

2.- SEGUNDA ETAPA: DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis y publicación de los mismos.

En el diagnóstico deben participar tanto la representación sindical como la representación por parte de la empresa, para establecer criterios comunes sobre los que actuar posteriormente.

La finalidad de este diagnóstico es identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para la realización del Plan de Acción Positiva, que tendrá lugar durante la fase inmediatamente posterior.

Se trata de conocer la posición de las mujeres en la empresa con el objetivo de detectar las discriminaciones o dificultades que impidan el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para que el diagnóstico tenga éxito habrá que asegurar que todo el personal conozca la decisión de llevarlo a cabo. Si se desea recoger información sobre el personal, sus opiniones, sus experiencias y sus expectativas, es necesario que expliquemos por qué y para qué queremos esta información ya que en caso contrario se corre el riesgo de no obtener la colaboración necesaria por parte de la plantilla.

Se pueden utilizar diversos medios para hacer pública la intención de hacer un diagnóstico. Tablón de anuncios informativos, reuniones informativas periódicas, notas informativas y comunicados internos, comunicados personales de la dirección, noticias en los boletines informativos de la empresa, campañas de imagen de la empresa.

En esta fase del diagnóstico se pretende recoger información sobre las características de la plantilla y sobre la Igualdad de Oportunidades en la empresa.

La información debe referirse:

Cuantitativamente: información sobre la composición de la plantilla, la participación de las mujeres en las distintas categorías profesionales, condiciones de trabajo, retribuciones salariales (parte fija y parte variable), criterios de contratación, pruebas de selección, formación, sistemas de promoción, organización de los tiempos de trabajo y distribución de los puestos de trabajo, permisos, valoración de tareas y puestos de trabajo, etc.

Cualitativamente: información sobre las aptitudes, opiniones y experiencias prácticas de las empleadas y empleados de la empresa, analizándose por tanto, la cultura y el sentir tanto de las trabajadoras y trabajadores como del personal directivo respecto a la Igualdad de Oportunidades, análisis del convenio colectivo para detectar posibles cláusulas que actúen como freno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las técnicas que pueden utilizarse para la recogida de información sobre la plantilla, son: utilización de los datos estadísticos de la empresa, encuestas o cuestionarios, entrevistas individuales, entrevistas colectivas y grupos de discusión, análisis de la normativa legal de la empresa (convenio colectivo, acuerdos, etc...), análisis de problemática individuales.

En la última fase del diagnóstico se analizará las informaciones recogidas y las observaciones realizadas, así como se discutirán las propuestas que puedan surgir a partir de ellas.

La información recogida nos dará una descripción de las características de la empresa que nos permitirá identificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y nos permitirá reflexionar sobre qué medidas pueden tomarse para mejorar la situación.

El paso siguiente al análisis será elaborar un breve informe en el que resumamos las conclusiones obtenidas.

El objetivo de este informe, será principalmente, fijar los objetivos o metas a conseguir y establecer, una serie de acciones gracias a las cuales podamos conseguir estos objetivos fijados. Estas propuestas serán la base de la elaboración del Plan de Acción Positiva.

La finalidad de este informe es servir de base, a las personas interesadas en la puesta en práctica del Plan, para la discusión de los principales problemas a resolver, establecer los ámbitos prioritarios de actuación, formular los objetivos generales a conseguir, y sugerir acciones concretas a desarrollar.

Los resultados del mismo se darán a conocer a todas aquellas personas que hayan intervenido en su realización, así como a las que vayan a intervenir en el proceso de puesta en práctica de Planes de Acción Positiva, (dirección de la empresa, personal del Dpto. de recursos humanos, mandos intermedios, y representación sindical). Al resto del personal se le comunicarán las principales conclusiones obtenidas del diagnóstico.

3.-TERCERA ETAPA: PROGRAMACIÓN

A tenor de la formulación realizada en la etapa de diagnóstico se llevará a cabo la programación en la que se indiquen unos objetivos a conseguir, se planteen una serie de acciones que conlleven a ellos, se señalen unos criterios de evaluación y se asignen los recursos materiales y humanos necesarios para su realización.

Igualmente en esta etapa se estipulará el tiempo de realización, no podemos olvidar que las acciones positivas son medidas de carácter temporal. Y también

debemos indicar a quienes va dirigida la acción positiva de que se trate.

Establecer objetivos sobre la situación sobre la que se va a intervenir significa establecer una meta final. Forma parte de la definición de la acción positiva. Los objetivos deben ser factibles y deben priorizar la eliminación de las discriminaciones en relación al grado en que se estén produciendo.

El siguiente paso, será sin duda, decidir qué acciones concretas vamos a llevar a cabo para conseguir los objetivos planteados. Es muy importante asegurar la coherencia entre los objetivos y las acciones. Las acciones definidas deberán responder a un objetivo y cada objetivo a una o varias acciones a realizar.

Al definir las acciones debemos tener en cuenta, destinatarios/as de la acción, responsable de su implantación, métodos a utilizar, recursos necesarios objetivo que cumple.

Posibles áreas de intervención:

Acceso al empleo

Establecer cuotas de ingreso en la empresa para el sexo menos representado, hasta que la plantilla sea equilibrada.

Establecer topes a la contratación precaria incluyendo porcentajes de contratación indefinida a jornada completa.

Priorizar la conversión de contratos temporales e indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y hombres que disfrutan del mismo.

Otorgar acceso preferente a los puestos de trabajo a jornada completa al personal con contratos a tiempo parcial.

Eliminar cuestiones no relacionadas con la capacitación de la candidata o candidato para desempeñar el puesto de trabajo, en los procesos de selección. Con esto nos referimos concretamente a preguntas relacionadas con el estado civil, nº de hijas/os, etc.

Incluir a las mujeres en los equipos de selección de personal.

Formación

Con el objetivo de asegurar el acceso a la formación de las mujeres, incluso para aquellas tareas que no sean realizadas frecuentemente por ellas, llevaremos a cabo acciones tales como:

Asegurar que las convocatorias para los cursos de formación sean conocidos por todo el personal a través de su difusión pública.

Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con materias y disciplinas en las que estén subrepresentadas.

Asegurar la actualización de las habilidades y conocimientos de aquellas mujeres que se reincorporan al mercado laboral tras un período de tiempo dedicado al cuidado de las hijas e hijos, utilizando recursos como por ej: cursos a distancia, formación en horario laboral, previsión de un servicio de guardería, etc.

Condiciones salariales

Con el objetivo de conseguir unas condiciones salariales de igualdad, evitando las diferencias retributivas entre trabajadoras y trabajadores que ocupan el mismo tipo de trabajo, categoría profesional o trabajos de igual valor, implantaremos acciones tales como:

Valorar los puestos de trabajo independientemente de que se trate de categorías ocupadas mayoritariamente por mujeres u hombres.

Analizar comparativamente las retribuciones teniendo en cuenta no solo el sueldo base sino también los beneficios sociales, los pluses, retribuciones en especie, etc.

Lograr la igualdad retributiva real incluyendo a las mujeres en los sistemas de incentivos.

Establecer períodos para eliminar las discriminaciones salariales.

Segregación ocupacional

Establecer cuotas que permitan conseguir un equilibrio de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales de la empresa.

Promover a mujeres a puestos de responsabilidad en los que se encuentren infrarepresentadas, en igualdad de méritos y capacidad.

Revisar la clasificación profesional, y la asignación de tareas a cada una de las categorías con criterios no sexistas.

Analizar las trayectorias profesionales de hombres y mujeres estableciendo mecanismos de corrección.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Establecer medidas incentivadoras dirigidas a los hombres para que hagan mayor uso de los permisos existentes dirigidos a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Incorporar garantías en la promoción para aquellas mujeres que se han acogido a permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Condiciones de trabajo

Establecimiento de jornadas flexibles que permitan y faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

No establecer ninguna diferencia entre la ropa que ha de entregarse al personal de uno u otro sexo., permitiendo que se pueda optar por la que resulte más cómoda.

Facilitar la ropa adecuada a las trabajadoras embarazadas.

Establecer procedimientos de carácter específico y urgente en el caso que se produzca algún conflicto laboral de tipo discriminatorio por razón de género.

Salud laboral

Creación de una Comisión integrada por representantes de la empresa y de los/las trabajadores/as dirigida a realizar una evaluación de los riesgos laborales tanto físicos, como psíquicos, y diseñar planes de prevención con perspectiva de género, incluyendo medidas para prevenir el acoso por razón de sexo, el acoso sexual y medidas de apoyo para las mujeres víctimas de violencia de género.

Acciones positivas en general

Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga trato discriminatorio por razón de sexo.

Para asegurar el cumplimiento de las acciones y de los objetivos previstos es importante llevar a cabo un seguimiento continuo de las actividades que se estén realizando. Una posibilidad que puede dar mayor garantía al cumplimiento del Plan es la inclusión del mismo en el Convenio Colectivo.

4.- CUARTA ETAPA: APLICACIÓN DEL PROGRAMA

Una vez elaborado el Plan de Acción, el paso siguiente es su puesta en marcha. Se ejecutarán las acciones previstas y trataremos de asegurarnos de que se cumplan los objetivos que nos hemos planteado. Se trata de llevar a cabo las acciones previstas en el Plan de Acción Positiva. Es indispensable en este punto tener una cierta flexibilidad en la aplicación del Plan, ya que es previsible que en el día a día se presenten dificultades que no se hayan podido prever inicialmente.

Al igual que en la primera etapa de compromiso, debe definirse una estrategia de comunicación de las acciones y actividades que se vayan realizando para asegurar la máxima implicación de todo el personal en el Plan. La difusión de las acciones que se lleven a cabo y de los resultados que se vayan obteniendo deberá realizarse tanto dentro de la empresa como fuera de ella. En la medida de lo posible es oportuno propiciar el intercambio de experiencias en este ámbito con otras empresas.

5.- QUINTA ETAPA: EVALUACIÓN Y CONTROL

Se evaluarán los siguientes aspectos:

Las acciones realizadas y los objetivos propuestos.

Es importante cuestionarse si el Plan propuesto es aplicable a la empresa, los objetivos son los adecuados, las acciones son coherentes con los objetivos marcados.

Recursos asignados y la puesta en marcha de las acciones.

Revisar si las acciones previstas se han realizado dentro del calendario, la infraestructura es la adecuada, nos hemos ajustado al presupuesto establecido.

Resultados obtenidos e inversión realizada.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las acciones realizadas y verificar su coherencia con los objetivos que nos hemos propuesto. Para ello hay que evaluar que se han cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción final de las acciones, y si ha sido correcta la metodología utilizada.

Es importante tener claro que pretendemos evaluar, y en la medida de lo posible, es preciso fijar los objetivos de la evaluación tanto cuantitativamente como cualitativamente. Las técnicas a utilizar estarán en función de los objetivos.

1.- Cuantitativamente: Mediante cuestionarios y test.

2.- Cualitativamente: Podremos utilizar técnicas como las entrevistas grupales e individuales, grupos de discusión y la observación.

En ambos casos nos interesa tener en cuenta las opiniones del personal al que va destinado el Plan de Acciones Positivas. Puede resultar de mucha utilidad para aquellas personas que están llevando a cabo la aplicación del Plan desarrollar una hoja de seguimiento donde se recojan todas aquellas impresiones referidas al desarrollo del mismo en relación con los objetivos marcados. Puede, incluso, servir para que el personal de la empresa exprese sus opiniones sobre las acciones que se estén llevando a cabo.

Otra acción evaluadora a llevar a cabo es la de realizar una comparación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa antes y después del Plan de Acción. Esta se lleva a cabo a través de los resultados que se han obtenido en la fase de diagnóstico previo, observando los cambios producidos en la organización una vez finalizado el Plan.

LEY ORGANICA 1/2004 de 28 de Diciembre. BOE 29.12.2004.

DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO.

La nueva Ley introduce algunas medidas de protección en el ámbito social para las víctimas de violencia de género, así como en el ámbito de las políticas de empleo abarcando, en las relaciones laborales, los siguientes aspectos:

Preventivos — Educativos — Sociales — Asistenciales
Civiles — Penales — Judiciales

ARTICULO. 21 (LEY ORGANICA 1/2004 de 28 de diciembre.)

El mencionado artículo contiene el núcleo de las disposiciones laborales de la Ley que incluyen **Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social**

1.- Reconocimiento del derecho a:

- la reducción de jornada
- la reordenación de su tiempo de trabajo
- a la movilidad geográfica
- al cambio de centro de trabajo
- la suspensión de la relación laboral (con reserva de puesto de trabajo)
- y a la extinción del contrato de trabajo

(En los términos previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

2.- Reconocimiento como situación legal de desempleo

En los supuestos de Suspensión y extinción del contrato de trabajo (a los que se refiere el punto 1 anterior).

3.- Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, en los casos de:

Contratos de interinidad suscritos por la empresa para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Las bonificaciones tendrán una duración de: durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o, durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

4.- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas.

Cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad.

5.- En los casos de trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para ejercitar su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Se les suspenderá la obligación de cotizar durante un periodo de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social, considerándose su situación como asimilada al alta.

En estos casos/se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas du-

rante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotización.

6.- En el marco del Plan de Empleo del Reino de España

Se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, en el que se incluirán medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

7.- Las situaciones de violencia de género para acceder a los derechos recogidos en los apartados anteriores

Se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima y excepcionalmente, con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

8.- Los mismos derechos recogidos en los apartados anteriores les son reconocidos a las funcionarias públicas

Con excepción de la extinción del contrato de trabajo, inexistente en la relación entre funcionarios y Administración Pública.

VALORACIÓN Y REIVINDICACIÓN DE ASPECTOS LEGALES A MEJORAR Y SU INCLUSIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA LEY CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Una vez analizada la Ley contra la Violencia de Género constatamos que hay algunos aspectos en el ámbito laboral que necesitan mejorarse. Los convenios colectivos deberían intentar introducir mejoras respecto de lo establecido en la Ley contra la Violencia de Género en el ámbito laboral. Para ello debe tenerse en cuenta que las mejoras que se intenten introducir en los convenios colectivos respecto de los mínimos establecidos en la legislación no creen efectos

boomerang negativos para las mujeres víctimas de violencia de género.

1.- Reconocimiento del derecho

Sobre los derechos reconocidos a la reducción de jornada o reorganización de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo, **se debería precisar que la opción de elegir el ejercicio de uno de estos derechos o la simultaneidad del ejercicio de varios de los mismos, debe quedar a elección de la trabajadora**, ya que la Ley nada dice al respecto y la determinación de las medidas de protección se pueden convertir en arma de doble filo.

2.- Reconocimiento como situación legal de desempleo

Debería añadir que se reconocerá la situación legal de desempleo también en los supuestos de reducción de jornada para poder acceder a las prestaciones de desempleo a tiempo parcial, con el fin de que cuando la trabajadora tenga que optar por la reducción de jornada durante el tiempo que precise para poder tener garantía de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, dicha reducción y mientras dure esta situación de necesidad, no vea mermada su retribución y su capacidad económica. Se trata de evitar que se penalice así a las trabajadoras por la necesidad de acogerse a una reducción de jornada por ser víctima de violencia de género.

3.- Bonificación del 100% de las cuotas

Entre los supuestos de bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, **debería haberse añadido los contratos**

de interinidad para sustituir parcialmente a las trabajadoras con reducción de jornada víctimas de violencia de género.

4.- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

En cuanto a las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, **éstas además de considerarse justificadas, deberían incluirse expresamente en el art. 52 d) segundo apartado de, la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en el que a efectos de la extinción del contrato de trabajo por absentismo, se señala que “ no se computaran como faltas de asistencia a tales efectos”.

Por otra parte, **la Ley debería haber contemplado que dichas faltas o ausencias sean retribuidas, con compensación al empresariado de alguna manera para que dicha medida no produzca rechazo que se vuelva en contra de la trabajadora víctima de violencia de género.**

En general la Ley debería haber incluido el derecho a la información de los representantes de los trabajadores cuando en la empresa exista un caso de violencia de género para que dichos representantes velen por el fiel cumplimiento de la Ley y lo establecido en los convenios colectivos en esta materia, como garantía y protección a las trabajadoras afectadas.

AYUDAS SOCIALES.

Art. 27. (Ley Orgánica 1/2004).

Establece **una ayuda de pago único equivalente a 6 meses de subsidio por desempleo**, siempre que se presuma que debido a la edad de la víctima, falta de preparación y circunstancias sociales, tendrá especiales dificultades para obtener empleo, así mismo carezca de rentas superiores, al 75% del SMI (salario mínimo interprofesional), excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.

Esta ayuda será equivalente a 12 meses de subsidio por desempleo cuando la víctima tenga reconocida una minusvalía de al menos un 33%.

En el supuesto de que la víctima tenga responsabilidades familiares, **su importe podrá alcanzar una cuantía equivalente a 18 meses de subsidio o 24 meses** si la víctima o alguna persona del entorno familiar que conviva con ella tiene reconocida una minusvalía de al menos un 33%.

*«Porque somos gotas de agua de un mismo océano,
porque no hay separación entre seres,
luchemos para que estas leyes se conviertan
en una realidad»*

