

Planes de igualdad: un deber y un compromiso

Los Planes de Igualdad en las empresas son un objetivo sindical prioritario de CCOO para hacer efectiva la no discriminación entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción, retribución y en las condiciones de trabajo. En este sentido, CCOO destaca los avances que se han ido produciendo en todos los sectores, especialmente a partir de la aparición de la Ley de Igualdad en 2007 y del buen hacer en los procesos de negociación colectiva.

La Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO tiene actualmente registrados 217 planes de igualdad (según datos publicados en el Boletín Oficial del Estado, los boletines de las CCAA, y los facilitados por las diferentes Secretarías de la Mujer de CCOO de federaciones y territorios); y de su análisis se constata que desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad (LOIEMH) se han puesto en marcha procesos de negociación de planes de igualdad en todos los sectores económicos (industriales y de servicios, tanto públicos como privados) y en todo tipo de empresas.

Para el estudio de los distintos planes de igualdad se han analizado las materias que figuran en el art 46 de la LOIEMH, y que pueden dividirse en dos grupos: las materias preventivas (prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género) y las materias correctoras (relativas al acceso al empleo, condiciones de trabajo...).

Respecto a las primeras, las medidas en caso de acoso giran en torno al establecimiento de protocolos de actuación, mientras que en relación a las víctimas de violencia de género se tiende a la transposición de lo indicado en la ley 1/2004. En cuanto a las materias correctoras su desarrollo ha sido desigual, ya que en casi todos los planes se recogen medidas relacionadas con el acceso al empleo, la formación, salud laboral, comunicación y promoción; pero hay otras áreas como la clasificación profesional y principalmente la retribución salarial que no tienen gran presencia en los distintos planes.

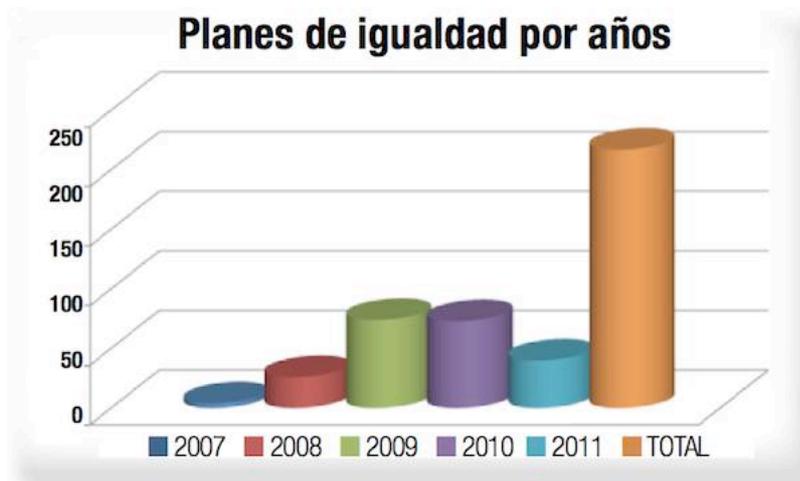
En materia retributiva cabe resaltar el plan de igualdad de un hipermercado que incluyó una medida que modificaba el contenido del convenio colectivo en este aspecto.

Asimismo, los planes de igualdad constan de tres partes: diagnóstico, medidas y evaluación; sin embargo, no todos los planes contemplan indicadores para cumplir con la evaluación.

Compromiso de CCOO

Entre los compromisos sindicales de CCOO destaca la necesidad de impulsar la participación e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo, mediante tres ejes de actuación:

- Mejorar el acceso, la formación y la promoción en el empleo y las condiciones laborales, incluidas las actuaciones para la detección de las causas de la discriminación salarial y su eliminación.
- Incorporar medidas para la prevención y eliminación de las discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres, mediante la adaptación de la jornada laboral y la vida personal y familiar e incrementar los niveles de protección a la maternidad, paternidad y lactancia.



Planes de Igualdad y negociación colectiva, dos herramientas imprescindibles

CCOO insiste en la necesidad de defender e impulsar la negociación de medidas y planes de igualdad que la LOIEMH en su Título IV regula, y para que sea efectiva recoge el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades incorporando medidas de acción positiva en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución y en las condiciones laborales, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden el contenido.

Para cumplir de forma efectiva su objetivo, los planes de igualdad tienen que estar articulados con la negociación colectiva aplicable en la empresa, ya que a través del correspondiente diagnóstico de partida para la elaboración del plan pueden detectarse situaciones de desigualdad que pueden tener su origen en el convenio colectivo, o en otros acuerdos de aplicación en la empresa, en cuyo caso es sobre dichos aspectos de la negociación colectiva sobre los que debe incidir el plan de igualdad para su modificación.

Por tanto, la articulación y complementariedad entre el plan de igualdad y la negociación colectiva es básica para el conseguir la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de la empresa, lo que conlleva la eliminación de toda discriminación, ya sea directa o indirecta.

Si se analiza el impacto de la aplicación de la LOIEMH en las relaciones laborales se constata que propicia la intervención de más mujeres sindicalistas en las mesas de negociación colectiva; se favorece el impulso de la formación sindical en materia de igualdad de oportunidades; permite el mejor conocimiento de los elementos que actúan en las desigualdades en materia de acceso, formación, promoción y condiciones laborales de mujeres y hombres, mediante el análisis de la situación de las empresas previo a la negociación de los planes de igualdad. La Ley Orgánica de Igualdad, asimismo, al proteger mejor a las trabajadoras de los riesgos labores en el embarazo y lactancia garantiza, de forma más eficaz, la seguridad y la salud; y además promueve la corresponsabilidad entre mujeres y hombres con la ampliación de permisos, la adecuación de la jornada y el permiso de paternidad.

Siendo conscientes de que cualquier evaluación de la Ley Orgánica de Igualdad ha de tener presente el escaso tiempo transcurrido para poder hacer un análisis de resultados más cualificado, la evaluación de CCOO es positiva, sin estar exenta de riesgos. Por ello, el sindicato sigue manteniendo el reto y compromiso de potenciar la negociación de medidas y planes de igualdad para que, mediante la acción positiva y la transversalidad, se eliminen las desigualdades por razón de sexo, tan presentes hoy en las empresas.

Ficha de afiliación

fecha

Nombre y apellidos

DNI Teléfono Fecha nacimiento

Dirección.....

Población Código postal

Empresa/centro de trabajo

Domiciliación bancaria:

--	--	--	--	--

Banco/Caja

--	--	--	--	--

Oficina

--	--

D C

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cuenta corriente/libreta

Correo electrónico Firma:

(Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala directamente al FAX 93 310 71 17) 93/11

PROTECCIÓN DE DATOS:

De conformidad con la ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como -en todo caso- a la C.S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CCOO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a lodp@ccoo.es o llamar al teléfono 917028077.