

# CCOO Federación Servicios



La Ley de Igualdad entra en la empresa

## La Ley de Igualdad entra en la empresa

---

La aplicación de la ley empieza con un análisis de la situación. Aplicar los correctivos y evaluar su cumplimiento puede durar hasta tres años

---

En los tablones de anuncios de algunas empresas empiezan a asomar trípticos con información de los sindicatos sobre la aplicación de la ley de Igualdad que entró en vigor el pasado mes de marzo. Transcurrido el primer impacto mediático de la ley, básicamente la ampliación hasta los 15 días del permiso por paternidad como medida para impulsar la conciliación, ahora le llega el turno a la empresa.

Legalmente, las compañías con más de 250 empleados están obligadas a negociar con los trabajadores medidas para promocionar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, pero no a llegar a un acuerdo. Aunque la legislación no establece plazos para la implantación de los planes de igualdad, su inclusión en los convenios provocará su progresiva incorporación al mundo laboral. La ley contempla igualmente la figura del agente de igualdad, una persona pactada por la empresa y los trabajadores cuya misión es velar por el proceso de implantación del plan.

Un plan de igualdad es el protocolo de aplicación de la ley en cada empresa y se desarrolla en tres fases - diagnóstico, implantación y evaluación- que se pueden prolongar entre uno y tres años en total. La directora de marketing de Adecco, Nekane Rodríguez, cita los indicadores de igualdad que debe tener en cuenta el diagnóstico: "Las oportunidades de formación y promoción, la retribución, la contratación, la identificación de actitudes sexistas, la conciliación, la representación en los distintos ámbitos de decisión y temas como el análisis del lenguaje o situaciones de acoso sexual".

"Es importante que este diagnóstico esté bien hecho", avisa Carme Simarro, secretaria de políticas de igualdad de UGT Catalunya. Y lo ilustra con un ejemplo: "Una empresa puede tener un 80% de mujeres y luego resulta que ves la cadena de producción y son todo mujeres mientras que los encargados son todos hombres". También muestra la preocupación por "el desequilibrio salarial, porque está lleno de trampas como catalogar en diferentes categorías a personas que hacen lo mismo", advierte Simarro.

Con el análisis en la mano, se establecen las medidas necesarias para salvar las situaciones de desigualdad como las que ya han empezado a implantar algunas entidades bancarias. El plan de igualdad del Banco Santander, pactado a principios de octubre, contempla medidas como "un cheque guardería de 803 euros, formación específica para las mujeres y acciones de reciclaje para las personas que han dejado de trabajar un tiempo a causa de responsabilidades familiares, así como flexibilidad horaria".

Por último, la evaluación es un proceso a largo plazo y constante. Como afirma Simarro, "el plan tiene que estar vivo y en constante evolución".

Desde la dirección general de Igualdad de Oportunidades de la Generalitat se han detectado ciertas

La Ley de Igualdad entra en la empresa

reticencias en los empresarios. "Nuestra labor es convencerles de que lo vean como una inversión, porque está demostrado que la igualdad de oportunidades es una ventaja competitiva que comporta importantes beneficios a la empresa, como la reducción del absentismo, de la rotación y del estrés laboral", afirma Sara Berbel, secretaria general. Según ella, "hará falta toda una generación para obtener el resultado deseado".

Aintzane Gastesi

[La Vanguardia](#)

---

2019 © CCOO SERVICIOS.