

Medidas y Planes de Igualdad: contenidos y negociación

Laura Arroyo

El texto de la Ley Orgánica de Igualdad (LOI) incorpora la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades y para ello deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Dichas medidas deben negociarse y acordarse con los representantes legales de los trabajadores/as.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas deben dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

¿Qué empresas deben diseñar un Plan de Igualdad?

- Las empresas cuyo titular haya sido sancionado por infracción muy grave del principio de igualdad o por violencia de género en el trabajo, en los casos en los que las sanciones accesorias hayan sido sustituidas por dicha obligación.

- Las empresas de más de 250 trabajadores.

- Las empresas cuyo convenio colectivo de aplicación así lo establezca.

- La elaboración y aplicación de un plan de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

La LOI lo define como un conjunto de medidas-tendientes a eliminar la discriminación, directa o indirecta, y a la consecución de la igualdad real en las empresas.

El propio texto de la ley describe los ámbitos de intervención de los Planes de Igualdad. Entre otros son: acceso al empleo, clasificación profesional; promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Elaboración e implantación de un Plan de Igualdad

Un Plan de Igualdad debe incorporar:

1. Diagnóstico de la situación de la empresa.

Para eliminar las situaciones de discriminación en primer lugar es necesario detectarlas y cuantificarlas. Este requisito es ineludible si se quiere que los planes sean eficaces. No implica sólo fotografiar la situación sino analizar las causas que serán sobre las que haya que actuar.

Datos de interés del diagnóstico:

- Características de la empresa: ubicación geográfica, actividad que desarrolla, plantilla, etc...

- Características de los trabajadores/as: número de trabajadores según sexo, distribución por categorías profesionales y secciones, edad...

- Forma de acceso a la empresa: características de las ofertas de empleo, modo de acceso de la plantilla...

- Desarrollo de la carrera profesional: posibilidades y procedimiento de promoción, casos existentes en la plantilla...

- Formación y reciclaje: características de la oferta formativa de la empresa

(número y tipología de cursos, perfil de los asistentes...)

- Condiciones de trabajo: horarios, jornada, turnos, vacaciones...

- Retribuciones: fijas y variables, en función de sexo y categoría...

- Salud Laboral: enfermedades más comunes según sexo, incidentes...

- Etc.

2. Objetivos

Una vez diagnosticada la situación concreta y determinadas sus causas, resulta esencial que se establezcan los ámbitos en que es preciso actuar. Es esencial tener en cuenta que antes de adoptar medidas de acción positiva resulta necesario eliminar las posibles situaciones de discriminación directa o indirecta que sean detectadas. Es necesario que se fijen los objetivos a conseguir con la puesta en marcha del Plan de Igualdad y además sean cuantificables en función de los datos ofrecidos por el informe diagnóstico.

3. Estrategias y prácticas

Deben concretarse las prácticas o estrategias que se pondrán en marcha para eliminar las situaciones de discriminación existentes y avanzar en la consecución de la igualdad real.

Deben describirse los procedimientos que se pondrán en marcha respondiendo a las siguientes cuestiones: ¿Qué?, ¿Para qué?, ¿A quién van dirigidas?, ¿Cómo?, ¿Con qué recursos?, ¿Cuándo?, ¿Durante cuánto tiempo?...

3. Instrumentos de seguimiento y evaluación.

Debe establecerse dentro de los Planes la creación de un instrumento para el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas establecidas en el Plan. Este instrumento puede ser una Comisión de Igualdad con carácter paritario y deben indicarse los componentes de dicha Comisión, la frecuencia de reunión y las funciones que le sean asignadas.

Incumplimiento de los Planes de Igualdad

La Ley Orgánica de Igualdad establece la responsabilidad de la Incapacidad Temporal en el control de la correcta aplicación de los Planes pactados en los convenios colectivos mediante la introducción de una serie de modificaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Añade un nuevo apartado al artículo 7 que pasa a considerar como infracción grave en materia de relaciones laborales no cumplir las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

También se modifica el artículo 8 al que se le añade un nuevo apartado que pasa a calificar como infracción muy grave el hecho de no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos.

TÚ GANAS

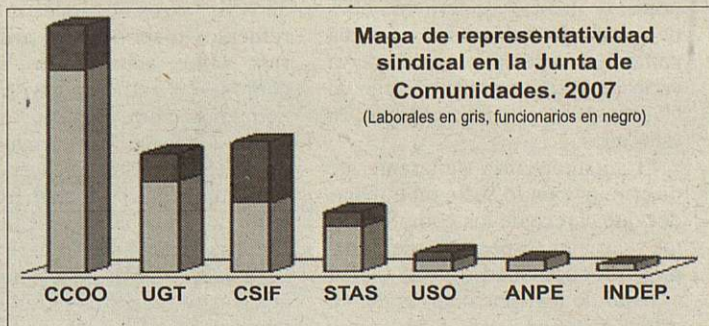
ELECCIONES SINDICALES

CC.OO. ratifica e incrementa su condición de primera fuerza sindical en la Junta

Tras las Elecciones Sindicales del pasado 9 de mayo, en las que los más de 12.000 funcionarios de la Junta de Comunidades eligieron a sus representantes de cara a los próximos cuatro años, CC.OO. ratifica e incrementa su condición de primera fuerza sindical en el ámbito de la Administración regional.

Entre el personal Funcionario, CC.OO. consiguió 35 delegados/as, de un total de 128, lo que representa el 27,33% del total. El sindicato considera magnífico este resultado, con el que incrementa su representatividad en dos delegados y en más de un punto porcentual. CC.OO. refrenda así su posición de liderazgo en todos los ámbitos de Negociación con la Administración de Castilla-La Mancha.

Estos resultados, unidos a los del personal laboral que votó el pasado día 28 de marzo de 2007 y que dio a CC.OO. la mayoría



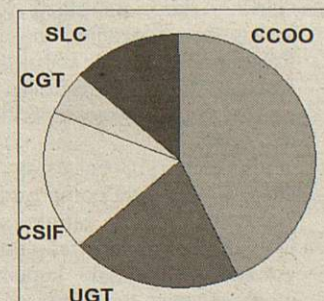
absoluta, nos ratifica una vez más como el máximo referente sindical en la Junta, lo que junto a la lógica satisfacción por la confianza que las trabajadoras y los trabajadores depositan en nuestro sindicato y en nuestros delegados/as, nos asigna una gran responsabilidad.

Por ello, la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CC.OO. quiere ratificar hoy su compromiso con los servicios públicos de calidad y el empleo público de calidad.

Finalmente, Comisiones Obreras agradece la amplia participación (superior al 65% del censo) y el apoyo recibido de los trabajadores/as, afianzando así nuestra posición en las mesas de negociación, y haciendo posible el que podamos llevar a cabo el cumplimiento de nuestro programa electoral, e impulsar las aspiraciones y reivindicaciones que nos hagan llegar los empleados y empleadas públicos de la Junta de Comunidades.

Más del doble de delegados que el segundo sindicato

CC.OO. gana las elecciones en Correos en las cinco provincias



CCOO logró 7 delegados en Albacete, donde el CSIF (6), desbancó, de la segunda posición a la UGT (4). En Ciudad Real, CCOO obtuvo 9, seguido del SLC (7). En Cuenca, ganamos con 9. A continuación, CSIF (3). En Guadalajara, CCOO lidera con 6, segunda es UGT (4). En Toledo CC.OO. obtuvo 12, por 8 de UGT. CC.OO. también gana en laborales, con 15 delegados (segunda es UGT con 9) y en funcionarios, con 28 (segundo es CSIF con 13).

Comisiones Obreras ha ganado las elecciones sindicales en Correos en las cinco provincias de Castilla-La Mancha. Con un total de 43 delegados y delegadas electos, CC.OO. gana tanto entre los laborales como entre los funcionarios y duplica sobradamente al segundo sindicato, la UGT, que obtuvo 20.

CC.OO. considera excelentes estos resultados. Muestran la solidez del liderazgo del sindicato en Correos y la notable valoración que los trabajadores

en su conjunto han hecho de la labor desarrollada por CC.OO. en defensa del correo público y propiciando la consolidación de miles de empleos estables.

CC.OO. desde la mayoría sindical que ha renovado en Correos, ratifica su compromiso con los trabajadores y con el servicio público, frente a las pretensiones privatizadoras que siguen amenazando el futuro y que nos reclamarán a todos mucha responsabilidad y mucho trabajo sindical.