

## Medidas y planes de igualdad

**La tarea de delegadas, delegados y secciones sindicales es planificar, proponer, negociar, aplicar y evaluar medidas y planes de igualdad con el objetivo de eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa**

Entre los diferentes contenidos laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se encuentra el artículo 45.1 que define con precisión dos aspectos claves para nuestra acción sindical: qué es un plan de igualdad y cual es el objetivo del mismo. En cuanto al primero, la definición es clara y no deja lugar a dudas. Un plan de igualdad: ¿Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación?. Lo mismo se puede decir de la precisión con que concreta el segundo aspecto, es decir; el objetivo de los planes de igualdad, que aborda dos importantes cuestiones: una, alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y dos, eliminar la discriminación por razón de sexo.

El mismo artículo 45 en su apartado 2., determina que: ¿Ese conjunto ordenado de medidas, en las empresas de más de 250 trabajadores deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad?. Para lograr esa elaboración y aplicación, la ley incorpora dos nuevos apartados a) y b) al artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores. En ellos concreta el alcance y contenido para hacerlos efectivos, mediante: ¿El deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores. Además precisa en primer lugar, que: ¿En los convenios colectivos de ámbito empresarial el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios colectivos?. Y en segundo lugar, también concreta y precisa que: ¿En los convenios de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios?.

Es evidente pues, que son los convenios sectoriales, o de ámbito superior a la empresa, los que han de fijar los términos y condiciones en que han de negociarse los planes de igualdad en todas las empresas incluidas o acogidas en el ámbito de ese convenio colectivo supraempresarial, de más de 250 personas en plantilla. Quiere esto decir que las líneas generales de los planes de igualdad estarán marcadas, con carácter general, en el convenio colectivo sectorial y será en la empresa donde se concretarán los contenidos específicos del plan de igualdad. Cada empresa hará su propio diagnóstico, que no tiene porque reflejar la misma realidad que cualquier otra afectada por idéntico convenio colectivo del sector. Se trata de adecuar, pactar y aplicar los contenidos del plan de igualdad contemplado en el convenio sectorial, que manda en qué términos y condiciones se debe negociar.

La ley brinda la oportunidad de negociar en la empresa los temas relativos a la igualdad, lo que supone una importante descentralización en esta materia, aunque siempre habrá que atenerse a los términos y condiciones que determine el convenio de ámbito superior. ¿Qué quiere decir en los términos y condiciones? Es importante que se interprete bien esta cuestión, ya que se refiere al modo de realizar el diagnóstico de la situación de la empresa, por ejemplo: ¿qué datos ha de propiciar el empresario a los representantes legales de los trabajadores?, ¿cuáles son los principios y objetivos básicos aplicables a todas las empresas del sector?, ¿puede indicar posibles contenidos de los planes de igualdad?, o ¿con qué contenidos mínimos se puede considerar que se trata de un plan?, etcétera. También puede señalar en qué plazos han de ser alcanzados los contenidos y objetivos del plan, la estructura de la negociación, si se ha de constituir una comisión de igualdad y quienes la deben de conformar, cuáles van a ser las garantías para que las trabajadoras y los trabajadores tengan acceso a la información, los plazos para realizar la evolución y el diagnóstico, etc? Según se concreten estos términos y condiciones en el convenio de ámbito superior, mayor o menor capacidad de negociación se producirá en la empresa, tanto en la elaboración del diagnóstico, como en el conjunto de contenidos del plan y su posterior evaluación.

Es ésta una muy buena oportunidad para ampliar y desarrollar la intervención sindical en las empresas, pero además existe la posibilidad de desarrollar esa interlocución sindical en todas las empresas a las que les sea de aplicación el convenio del sector que mande la negociación de planes de igualdad en los términos y condiciones acordadas en el mismo. La tarea de delegadas, delegados y secciones sindicales es planificar, proponer, negociar, aplicar y evaluar medidas y planes de igualdad con el objetivo de eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa.

[Trabajadora](#)

Fecha artículo: jue 05 jul 2007 07:00:00 CEST

Cristino Martos, 4  
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10  
comfia@comfia.ccoo.es