

En marcha los planes de igualdad

Los planes de igualdad son ya una realidad en algunas empresas. Este es un breve análisis de los primeros planes firmados en nuestro país, con sus aciertos y carencias.

El lento goteo de planes de igualdad firmados, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, evidencia la dificultad que conlleva su negociación de acuerdo a los principios en ella establecidos.

Ya en los Criterios para la Negociación Colectiva de 2007 de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, reproducidos con mayor o menor amplitud por sus diferentes organizaciones federales y territoriales, se incluían indicaciones muy precisas sobre el modo de abordar la negociación de los planes de igualdad conforme al mandato legal. Tras año y medio de trabajo sindical, la valoración de lo avanzado en esta materia es claramente positiva, a pesar de que cuando el recuento de los planes de igualdad de empresa firmados durante este periodo se queda en ocho, puede parecer una cifra excesivamente corta como para sentirse satisfecho. Sin embargo, si tenemos en cuenta algunos de los aspectos que condicionan este resultado es más fácil comprender la exigüidad de la cifra y el valor de lo logrado.

En primer lugar, de acuerdo a la ley, la obligación de negociar planes de igualdad: *¿Será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma?*, es decir después del 23 de marzo de 2007, y puesto que la inmensa mayoría de los convenios negociados durante el pasado año habían sido denunciados con anterioridad, hemos de entender que lo avanzado en 2007 es fruto del impulso que la ley ha dado a la materia, pero también del buen hacer en el proceso de negociación. De los ocho planes de empresa, tres¹ se firmaron durante el 2007, la prontitud en estos acuerdos se debió en buena medida a que eran empresas que contaban con pactos previos sobre igualdad de oportunidades.

De los firmados en estos primeros meses del 2008, dos corresponden a empresas vinculadas a convenios sectoriales de ámbito estatal; sin embargo, mientras una de ellas² comparte con las anteriores la anticipación voluntaria; en la segunda³ la negociación se inició hace más de dos años en respuesta a las resoluciones de las inspecciones de trabajo que, tras comprobar las denuncias de las secciones sindicales de Comisiones Obreras por discriminación hacia las mujeres, instó a la empresa a la adopción de medidas para su corrección.

Los otros tres planes de igualdad firmados corresponden a dos empresas con convenio colectivo propio: Elcogás que, con menos de 250 personas de plantilla no estaba legalmente obligada a ello y Endesa, única empresa que, tras negociar el plan simultáneamente al convenio, lo ha incluido en el texto del mismo; por último, en Plataforma Europa (Grupo Inditex), con acuerdo de empresa, optaron por iniciar la negociación nada más aprobarse la ley de igualdad.

Algunas carencias

Todos estos planes se han firmado tras la realización de un diagnóstico de situación, aunque no en todos los casos con el mismo grado de exhaustividad ni de consenso; y responden a la definición legal de *¿conjunto de medidas?*, si bien también se advierten claras diferencias tanto en relación a la amplitud de materias tratadas como en el nivel de compromiso que implican las medidas. Prácticamente todos ellos incluyen declaraciones de principios; medidas para la prevención y/o tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo; regulación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género; medidas de conciliación; y alguna medida de información, comunicación y/o sensibilización.

Las carencias más significativas se refieren a la falta de objetivos concretos que impliquen un compromiso medible y

evaluables para, por ejemplo, atajar las diferencias salariales entre sexos, romper la segregación ocupacional, incentivar la contratación, promoción y formación de las trabajadoras, etc. Y, por otra parte, tampoco suelen incluir un calendario de desarrollo de las medidas pactadas.

En segundo lugar, la ley de igualdad incluye como requisito previo a la elaboración del plan de igualdad, la realización de un diagnóstico de situación. Requerimiento que implica la necesidad de un trabajo, más o menos prolongado en el tiempo, que dilata un proceso de negociación en el que actualmente se encuentran inmersas un buen número de empresas, como General Motors, Altadis, Bimbo, Alcampo, Almirall, Carrefour, Mapfre, y un etcétera bastante largo.

En tercer lugar, hay que subrayar que son muchas las empresas en las que se han firmado acuerdos de compromiso para la negociación de planes de igualdad, unos dentro del convenio colectivo (Renfe Operadora, Adif, Freixenet, John Deere Ibérica, por citar algunas) y otros al margen de textos convencionales como en el Banco Sabadell.

Finalmente, es importante destacar que un número relativamente importante de convenios sectoriales incluyen la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en las empresas por ellos afectadas, en algunos casos extendiendo esta exigencia a empresas con plantillas inferiores a las 250 personas⁴; y algunos contemplan, además, el compromiso de desarrollar planes de igualdad sectoriales⁵.

[1](#) Rural Servicios Informáticos; Banco Santander y Banesto.

[2](#) Mutua.

[3](#) El Corte Inglés.

[4](#) Transporte de viajeros por carretera de Palencia; Industrias transformadoras de plásticos de Valencia.

[5](#) Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para el comercio exclusivista de los mismos materiales; Empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas.

Esmeralda Sanz

[Revista Trabajadora](#)

Fecha artículo: lun 18 ago 2008 06:30:01 CEST

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

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

Adherida a 