



Aclarando



**algunas
dudas**

**sobre
planes**



**de
igualdad**

Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad

Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía

AGRADECIMIENTOS

Realizar una guía de está índole no ha resultado nada fácil, por lo que, por su implicación, en el ámbito que cada persona domina, es necesario y merecido agradecer el esfuerzo realizado.

En primer lugar, al grupo de trabajo propuesto en un plenario de la Secretaría de la Mujer de la FSC y que ha estado compuesto en esta ocasión por orden alfabético - por Amaya Amilibia Ortiz (secretaria de la Mujer del Sector de Carretera de la FSC), Begoña Marugán Pintos (adjunta a la Secretaría de la Mujer de la FSC), Lidia Sandalinas Felez (adjunta a la Secretaría de la Mujer de la Conc CCOO de Catalunya), Mar Vicent García (secretaria de la Mujer de la FSC del País Valencià) y Yolanda Díaz Arranz (secretaria de la Mujer de la FSC de Madrid).

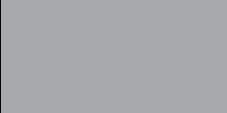
A todas y cada una de ellas, agradezco la entrega incondicional de su tiempo. Su predisposición, su tremenda habilidad para facilitar el trabajo y, sobre todo, el sentido del humor que ha caracterizado los días que nos hemos reunido para trabajar y que ha permitido crear un ambiente distendido y cómplice en el debate que las diferentes preguntas han ido generando durante largas horas.

En segundo lugar, mi agradecimiento a la Secretaría de Comunicación de la FSC-CCOO que, una vez acabado el libro, ha sabido facilitar su publicación con ilusión, ingenio y ganas.

Y en tercer lugar, a Eva Urbano Blanco, abogada de la Confederación de CCOO que, pacientemente y a pesar de todo lo que en este momento nos está cayendo, se comprometió a revisar el libro “para ayer” y... ¡lo logró!

A todas y a todos, mi más sincero agradecimiento. Será un auténtico placer seguir trabajando a vuestro lado.

Maite Garabieta Bidaurrazaga
Secretaría de la Mujer FSC-CCOO



PRESENTACIÓN

La puesta en marcha de la negociación de los planes de igualdad tras la aprobación de la **Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** abrió un nuevo campo en la negociación colectiva.

Como elemento nuevo a desarrollar ha generado muchas dudas y preguntas, algunas, por lo novedoso, de compleja respuesta.

Esta ley, resultado final de las exigencias realizadas por las mujeres que componemos los sindicatos y el movimiento feminista, traslada en uno de sus capítulos, las pautas generales a seguir cuando un plan se pone en marcha.

El planteamiento a la hora de realizar esta guía fue muy claro desde un principio y se marcó un objetivo fundamental: trasladar la importancia que tiene negociar y firmar un buen plan de igualdad, tan relevante y trascendente, como cualquier convenio o acuerdo colectivo.

Somos conscientes en todo momento que nuestros actos, como personas pertenecientes a una organización, tienen su trascendencia, consecuencia y relevancia. Por ello, es necesario recordar que nuestra firma y las siglas de CCOO en un mal plan de igualdad, condiciona mucho las futuras negociaciones ante las diferentes entidades que utilizan como ejemplo lo ya existente.

Con la intención de coordinar, en la medida de lo posible, lo que nuestra organización debe o no debe asumir, debe o no debe firmar y, sobre todo, lo que es realmente un plan de igualdad, editamos desde la FSC-CCOO esta guía de consulta y ayuda en nuestra labor sindical.

Con ella además pretendemos facilitar el trabajo de aquellas personas que se encuentran ante el difícil reto de negociar planes de igualdad. Las preguntas y respuestas que aparecen en la misma son las que, tras las diferentes experiencias vividas, hemos podido resolver.

Maite Garabieta Bidaurrazaga
Secretaría de la Mujer FSC-CCOO



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	pág. 10
1. CUESTIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD	pág. 12
1.1. Sobre los planes de igualdad	pág. 14
1.2. Ventajas sindicales	pág. 16
1.3. Beneficios de hacer un plan de igualdad para las empresas	pág. 16
1.4. Materiales que sirven de orientación	pág. 20
2. ANTES DE INICIAR LA NEGOCIACIÓN DE LAS MEDIDAS O PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y/O ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	pág. 22
2.1. El principio	pág. 24
2.2. Obligatoriedad	pág. 28
2.3. Medidas de igualdad	pág. 31
2.4. La igualdad en la negociación colectiva	pág. 32
3. DURANTE LA NEGOCIACIÓN	pág. 36
3.1. Para empezar	pág. 38
3.2. Diseño del plan	pág. 40
4. DESPUÉS DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	pág. 54

ANEXOS**pág. 60****Anexo 1**

Declaración de compromiso de la dirección de la empresa
Declaración de compromiso de las Administraciones Públicas

pág. 62

Anexo 2

Solicitud de reunión para la constitución de la comisión
de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras

pág. 65

Anexo 3

Solicitud de reunión para la constitución de la comisión de igualdad
en las Administraciones Públicas

pág. 66

Anexo 4

Modelo de reglamento de la comisión de igualdad

pág. 67

Anexo 5

Modelo de solicitud de información a las Administraciones Públicas

pág. 69

Anexo 6

Modelo de solicitud de información a las empresas

pág. 71

Anexo 7

Guía temática y datos de interés para iniciar el diagnóstico de la situación
en la Administración al objeto de diseñar un plan de igualdad

pág. 72

Anexo 8

Modelo de objetivos del plan de igualdad

pág. 80

Anexo 9

Ejemplos de posibles medidas

pág. 81

Anexo 10

Modelo de reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento

pág. 92

Anexo 11

Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual
y por razón de sexo

pág. 95

I. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándola en el marco de la negociación colectiva.

La promoción de la igualdad se señala como principio de la negociación colectiva, otorgando a la negociación la potencialidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43). Esta disposición se concreta en la obligación de elaborar y negociar medidas de igualdad en todas las empresas y de negociar planes de igualdad en las empresas de plantillas de más de 250 personas trabajadoras y para todas las Administraciones Públicas.

Durante los últimos años, la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO ha hecho un importante esfuerzo editorial para informar a la afiliación tanto sobre estos cambios legislativos en materia de igualdad laboral, como de su aplicación y concreción mediante el diseño, implementación y evaluación de los planes de igualdad. Por tanto, se parte de un trabajo previo que esta guía trata de complementar.

Ésta es una guía para todas aquellas personas que ya saben lo que son los planes de igualdad pero tienen alguna duda sobre: quién debe negociarlos, cómo se negocian y elaboran, cuándo se crea la comisión de igualdad, dónde y cuándo se pueden firmar los planes, que le afecta en concreto, cómo se realiza su seguimiento, dónde se registran, etc.

Con la elaboración de la misma se trata de dar respuesta a una necesidad sindical sentida tras la experiencia resultante de un tiempo de trabajo. Durante los dos últimos años, las secretarías de la Mujer de la FSC han recibido preguntas constantes acerca de cómo iniciar un plan, qué hacer cuando no se convoca a la comisión de igualdad, quién debe componer las comisiones de igualdad, cómo solicitar un diagnóstico o que mínimos debe reunir éste para ser válido, qué medidas introducir y si éste debe negociarse como tal o cuando se firme el convenio. Además, a medida que pasa el tiempo y se empiezan a firmar planes, surgen preguntas nuevas. Las dudas sobre cómo, quién y cuándo se debe realizar el seguimiento y la evaluación no se han hecho esperar.

La guía tiene como objetos:

- Resolver dudas sindicales y técnicas que puedan surgir a lo largo de todo el proceso.

- Informar sobre experiencias que han resultado positivas en algunos casos.
- Ofrecer criterios de actuación, composición de comisiones, fechas, etc.
- Mostrar una batería de medidas posibles a modo de ejemplos.
- Orientar y ofrecer algunos documentos que sirvan para facilitar el trabajo de las y los sindicalistas en la negociación de planes de igualdad de las empresas y Administraciones Públicas.

Dada la composición actual de la FSC, en este documento se ha tratado la problemática que puede surgir tanto en las empresas privadas y públicas como en las Administraciones Públicas. Cuando surja alguna cuestión específica sobre las Administraciones Públicas se indicará su especificidad.

La guía está estructurada siguiendo el propio proceso de elaboración de los planes, a fin de facilitar tanto su utilización, como su comprensión.

Debe advertirse, sin embargo, que los planes son una herramienta nueva con la que todas las partes (administraciones/empresas y sindicatos) debemos irnos familiarizando; por ellos, esta guía, como su nombre indica, no trata de ser un recetario, sino simplemente eso, una serie de pautas que abran posibilidades y potencien la actuación. Cada situación es distinta y además de las ideas que aquí y en otros sitios se expongan, cada sindicalista conoce mejor que nadie sus marcos de negociación. **En este nuevo reto no podemos dejar la imaginación, ni la creatividad al margen.**





1. CUESTIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

1.1.- Sobre los planes de igualdad

- 1.1.1. ¿Qué es un plan de igualdad?
- 1.1.2. ¿Qué debe contener?
- 1.1.3. ¿Qué características destacan de los planes de igualdad?
- 1.1.4. ¿Qué materias debe contemplar?
- 1.1.5. ¿Cómo se debe realizar?
- 1.1.6. ¿Cuáles son los mínimos legales para que sea un plan de igualdad?

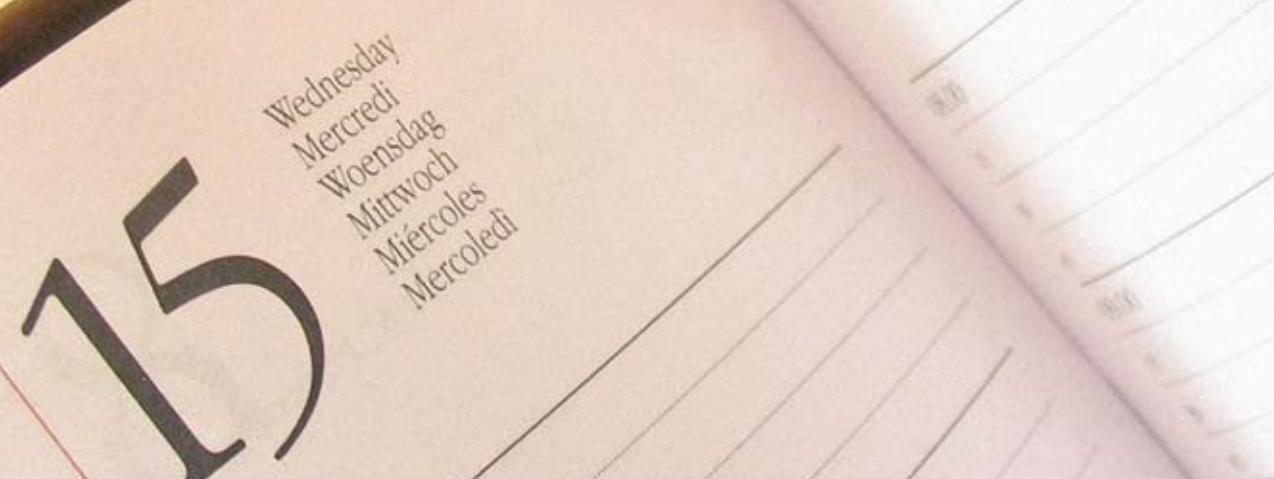
1.2.- Ventajas sindicales

1.3.- Beneficios de hacer un plan de igualdad para las empresas

- 1.3.1. ¿Por qué se debe hacer un plan de igualdad?
- 1.3.2. ¿Qué ventajas en concreto puede tener la empresa desde el punto de vista económico cuando elabora un plan?
- 1.3.3. ¿Qué sucede cuando no se cumplen los planes de igualdad?
- 1.3.4. ¿En qué consisten las sanciones?

1.4.- Materiales que sirven de orientación

- 1.4.1. ¿Además de esta guía existen otros materiales bibliográficos que orienten nuestras actuaciones en materia de igualdad?
- 1.4.2. Y, en concreto ¿sobre planes de igualdad?



1. CUESTIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

1.1. Sobre los planes de igualdad

1.1.1. ¿Qué es un plan de igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas con las que se trata de:

- Alcanzar en las empresas/administraciones la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar la discriminación por razón de sexo (Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007).

1.1.2. ¿Qué debe contener?

El plan debe contener:

- Los objetivos concretos a alcanzar.
- Las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución (medidas-acciones).
- El sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Temporalización del plan (calendario de ejecución y vigencia).

1.1.3. ¿Qué características destacan de los planes de igualdad?

- Los planes de igualdad afectan a todo el colectivo –a toda la plantilla, a la representación sindical y a la dirección - y, además, repercute al colectivo destinatario del producto o servicio.

LOS PLANES DE IGUALDAD AFECTAN A TODA LA PLANTILLA. NO SON PLANES PARA LAS MUJERES, SON PLANES PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

- Son sistemáticos. Con ellos se trata de conseguir una serie de objetivos aplicando medidas concretas para esa empresa.
- Son adaptables y flexibles, ya que las medidas concretas se diseñan en función de las necesidades específicas que se observan en el diagnóstico de situación de cada empresa o administración.
- Son temporales, las medidas diseñadas dejan de tener vigencia cuando se ha conseguido el objetivo marcado.
- Deben ser dinámicos e irse adaptando al cumplimiento de los objetivos y a las nuevas circunstancias empresariales.
- Son colectivos porque afectan a un grupo de trabajadores y trabajadoras, sus medidas nunca pueden ser de carácter individual.
- Deben ser ejecutables, presentando propuestas y medidas concretas. No pueden quedarse en una mera declaración de intenciones.

LA DECLARACIÓN DE BUENAS INTENCIONES NO SUPLE LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD QUE ES EL DISEÑO DE UNA POLÍTICA LABORAL CONCRETA

1.1.4. ¿Qué materias debe contemplar?

Los planes de igualdad, podrán contemplar entre otras las siguientes materias:

- Acceso al empleo (selección, contratación, tipo de jornada, etc.).
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Ordenación de los tiempos de trabajo que favorezca la corresponsabilidad familiar.
- Salud laboral con perspectiva de género.

1.1.5. ¿Cómo se debe realizar?

Una cuestión obvia es la necesidad de recoger en el plan las fases del mismo:

- a. Diagnóstico del plan.
- b. Programación.
- c. Implantación.
- d. Seguimiento y evaluación.

1.2. Ventajas sindicales de los planes de igualdad

- Las personas que elaboran y negocian los planes de igualdad coadyuvan a lograr el principio universal de la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Con esta participación avanzamos hacia una sociedad más justa e igualitaria.
- Se logran cambios para conseguir erradicar las desigualdades, aún existentes, entre mujeres y hombres.
- Son herramientas para eliminar las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral.
- Abren un ámbito nuevo de participación sindical en la negociación colectiva.
- La “fotografía” real de la empresa, obtenida por medio del diagnóstico, permite avanzar positivamente en la negociación colectiva, dentro de la perspectiva de género, incorporando una nueva visión que da entrada a las nuevas necesidades laborales detectadas.

1.3. Beneficios de hacer un plan de igualdad para las empresas

1.3.1. ¿Por qué se debe hacer un plan de igualdad?

Se pueden dar varias razones por las que hacer un plan:

1. Porque es una obligación legal y además las empresas pueden obtener beneficios como la mayor puntuación y mejor imagen de la empresa en el concurso de un servicio con las Administraciones Públicas.

LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES ESTA-

BLECE LA OBLIGATORIEDAD DE ELABORAR PLANES DE IGUALDAD PARA: LAS EMPRESAS DE MÁS DE 250 PERSONAS TRABAJADORAS, LAS EMPRESAS SANCIONADAS Y LAS QUE ESTÁN OBLIGADAS POR SU CONVENIO SECTORIAL. LA LEY ORGÁNICA 7/2007, ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, DISPONE ESTA OBLIGACIÓN PARA TODAS LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

2. Porque la igualdad de oportunidades es rentable para las empresas, permite cumplir con la legislación vigente, consolidar la responsabilidad social corporativa, asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad y optimizar los recursos humanos de la organización.
3. Porque se garantiza un mejor aprovechamiento del talento de toda la plantilla del que realmente se está obteniendo con la organización del trabajo actual. Un buen plan de igualdad ayudará a que los empleados y, sobre todo, las empleadas, desplieguen todo su potencial en beneficio del proyecto empresarial, ofreciendo mejores servicios y/o productos.
4. Porque mejora el clima laboral de la empresa, reduce el absentismo y potencia la productividad.

1.3.2. ¿Qué ventajas en concreto puede obtener la empresa desde el punto de vista económico cuando elabora un plan?

Hay dos tipos fundamentales de ventajas: una es la mejor posición concursal ante un contrato con la Administración y, otra, la posible obtención de subvenciones públicas.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35. Subvenciones públicas

Las Administraciones Públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

1.3.3. ¿Qué sucede cuando no se cumplen los planes de igualdad?

En lo que se refiere al control de aplicación y sanción del incumplimiento de los planes de igualdad, la Ley establece la responsabilidad de la Inspección de Trabajo en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad pactados en los convenios colectivos mediante la introducción de una serie de modificaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) por la disposición adicional décimo cuarta de la Ley.

Se añade un nuevo apartado, el 13, al Art. 7, Ley Orgánica de Libertad Sindical (LISOS), que pasa a considerar como infracción grave en materia de relaciones laborales *“no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”*.

También se modifica el Art. 8 al que se añade un nuevo apartado 17, que pasa a calificar como infracción muy grave en materia de relaciones laborales *“no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo in-*

cumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”.

Este precepto viene a regular las que se denominan “*responsabilidades empresariales específicas*” y que constituyen una serie de sanciones accesorias que serán aplicadas a los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en el Art. 8 apartado 12, 13 y 13 bis y en el Art. 16 apartado 2.

1.3.4. ¿En qué consisten las sanciones?

Las sanciones consistirán en:

- a. La pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
- b. La exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

No obstante, en el caso de las infracciones muy graves referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones a las que se refiere el apartado anterior pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente.

No cumplir con las obligaciones que en materia de igualdad establece el Estatuto de los Trabajadores puede dar lugar también a sanciones económicas, con multas entre 626 euros y 6.250 euros.



Si la infracción es muy grave, es decir, no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, las multas pueden oscilar entre 6.251 euros y 187.515 euros.

1.4. Materiales que sirven de orientación

1.4.1. ¿Además de esta guía existen otros materiales bibliográficos que orienten nuestras actuaciones en materia de igualdad?

Se pueden encontrar algunas publicaciones de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO que informan sobre la legislación al respecto, como las siguientes:

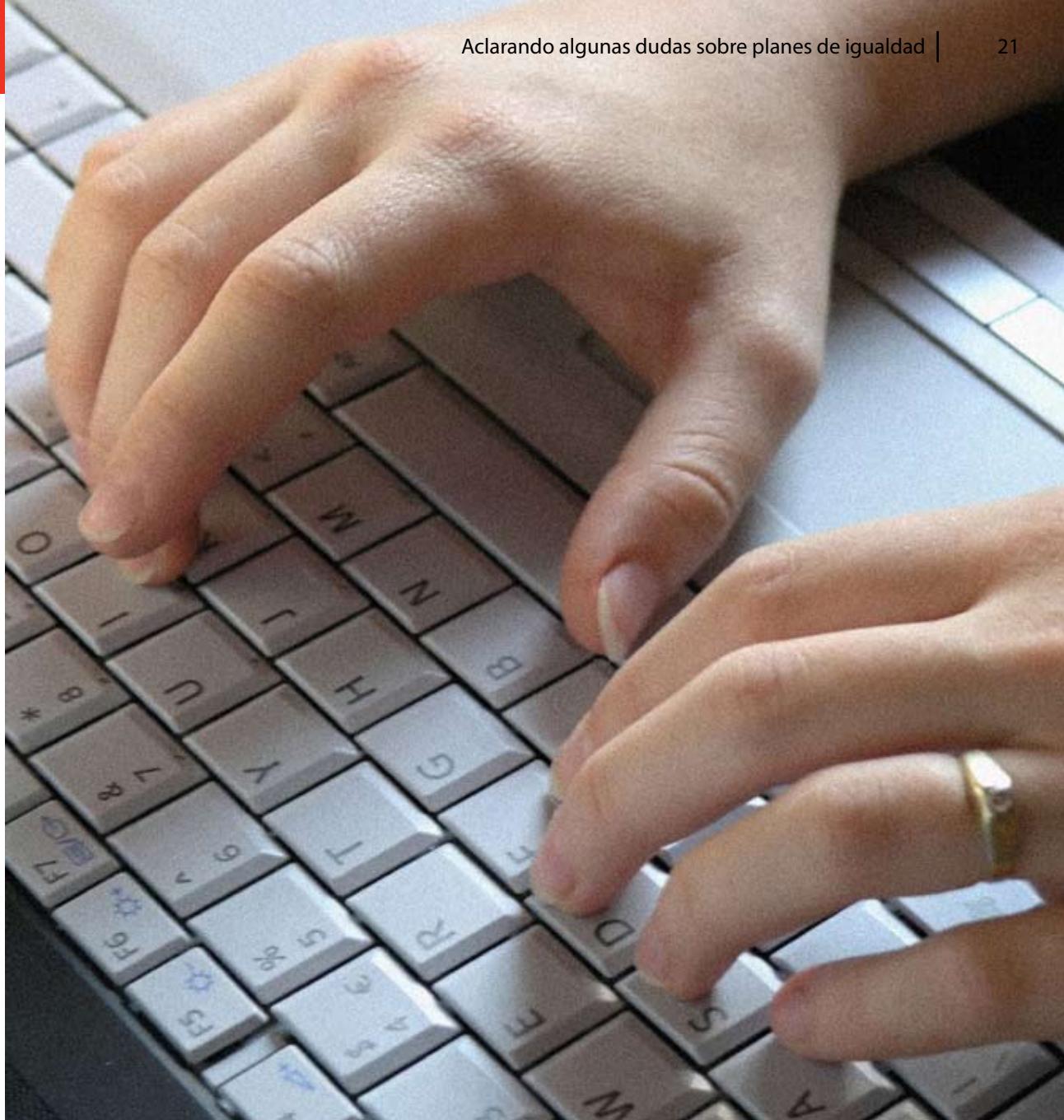
- Secretaría Confederal de la Mujer. CCOO (2007). Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y Guía para el Diagnóstico, Negociación y Aplicación de Medidas y Planes de Igualdad. Manual para delegadas y delegados, (http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres:Documentos:Materiales_para_la_negociacion_de_convenios).
- Secretaría Confederal de la Mujer. CCOO, (2009), Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía Sindical, Madrid.
- Serrano García, J. M^a, (2007), Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, Albacete, Editorial Bomarzo.
- Alfonso Mellado, C. L y Fabregat Monfort, G, (2007), Los planes de igualdad en la Administración Pública, Albacete, Editorial Bomarzo.

1.4.2. Y, en concreto ¿sobre planes de igualdad?

Se cuenta con la Guía Confederal para la elaboración del plan de igualdad que se puede obtener en Internet en la página (http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres:Documentos:Material_es_para_la_negociacion_de_convenios).

Existen otras guías territoriales que pueden ser de gran ayuda. Para ello es conveniente, además de buscar en la página web, ponerse en contacto con las responsables de las diferentes secretarías de la Mujer.

También se puede consultar la diseñada por el Instituto de la Mujer (<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>).





2. ANTES DE INICIAR LA NEGOCIACIÓN DE LAS MEDIDAS O PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y/O ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

2.1.- El principio

- 2.1.1. ¿Quién debe iniciar un plan de igualdad?
- 2.1.2. ¿Sólo le corresponde a la empresa?
- 2.1.3. ¿Sólo afecta la LOIMH a las empresas? ¿Qué pasa con las Administraciones Públicas?
- 2.1.4. ¿En las Administraciones hay que hacer un plan único para todo el personal o uno para el personal laboral y otro para las y los funcionarios?
- 2.1.5. ¿Hay que guardar alguna reserva sobre los planes?
- 2.1.6. ¿Qué carácter tienen los planes de igualdad?

2.2.- Obligatoriedad

- 2.2.1. ¿Cuándo es obligatorio hacer un plan de igualdad?
- 2.2.2. ¿Sólo se puede hacer un plan cuando es obligatorio?
- 2.2.3. Si la empresa es mayoritariamente femenina, ¿no tiene que hacer el plan de igualdad?
- 2.2.4. ¿Y si es mayoritariamente masculina?

2.3.- Medidas de igualdad

- 2.3.1. Además de planes ¿se puede hacer algo más?
- 2.3.2. Pero ¿estas medidas y planes están al margen de la negociación colectiva?

2.4.- La igualdad en la negociación colectiva

- 2.4.1. ¿Tiene algo que decir la negociación colectiva y la acción sindical respecto a los planes de igualdad?
- 2.4.2. ¿Qué vías se pueden emplear para articular la negociación del convenio y la del plan de igualdad?
- 2.4.3. ¿Además de lo relativo a planes de igualdad se puede recoger la igualdad en convenio colectivo?
- 2.4.4. ¿Qué sucede en empresas no obligadas a negociar planes de igualdad y que no tienen convenio?
- 2.4.5. ¿Tiene la misma valía un plan de igualdad que un convenio?

2. ANTES DE INICIAR LA NEGOCIACIÓN DE LAS MEDIDAS O PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS O ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

2.1. El principio

2.1.1. ¿Quién debe iniciar un plan de igualdad?

La realización del plan de igualdad es una obligación exigible para las Administraciones Públicas y determinadas empresas, por tanto, la iniciativa de dotarse de un plan de igualdad debe correr a cargo de las mismas. Escenario que sería deseable y que no siempre se corresponde con la realidad.

Ante la falta de iniciativa empresarial:

1. Se debe solicitar la constitución de la comisión de igualdad. Para facilitar esta tarea, en la guía se incluyen los Anexos 2 y 3 –modelos de solicitud de constitución de la comisión de igualdad a remitir a la empresa privada o a la Administración Pública, respectivamente–.
2. De no recibir respuesta en un plazo razonable o, ante la negativa de la empresa de iniciar los contactos que darán lugar a la realización del diagnóstico y subsiguiente proceso de realización y aplicación del plan, se puede denunciar la situación a Inspección de Trabajo.

En el caso de que en el convenio sectorial se haya recogido la constitución de una comisión de igualdad, acudiremos a ésta como mediadora entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores antes de solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo.

La LOIEMH menciona la creación de mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de planes de igualdad. En concreto, el apartado 2 del Art. 46 bis, sobre responsabilidades en materia de igualdad, ofrece la posibilidad de *“en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias”*.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- a. La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a los que se refiere la letra a del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;
- b. La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

2.1.2. ¿Sólo le corresponde a la empresa iniciar el plan de igualdad?

Para que el plan se lleve a cabo dentro de la empresa es necesario que tanto la representación empresarial como sindical se impliquen en su diseño, negociación y fomento, así como en informar del mismo a toda la plantilla.

LOS PLANES DE IGUALDAD DEBEN SER PUBLICITADOS, CONOCIDOS Y SUS MEDIDAS EXIGIDAS POR EL PERSONAL AL QUE AFECTAN.



2.1.3. ¿Sólo afecta la LOIMH a las empresas? ¿Qué pasa con las Administraciones Públicas?

La propia Ley hace referencia a la obligación del Estado de hacer un plan de igualdad. En el Art. 64 de la Ley Orgánica 3/2007 se señala la obligatoriedad de un plan de igualdad para la Administración General del Estado (AGE) y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

“El gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Este plan también debe ser objeto de negociación con la representación legal de los empleados públicos y será evaluado anualmente en Consejo de Ministros”.

Pero además, todas las Administraciones, incluida la Administración General del Estado (AGE), independientemente del número de su plantilla están obligadas a hacerlo por la Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que, en su apartado 1, dispone que: *“Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”.*

Ahora bien, *“estos planes quedan sujetos a la negociación colectiva y las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.*

2.1.4. ¿En las Administraciones hay que hacer un plan único para todo el personal o uno para el personal laboral y otro para el funcionariado?

Los planes de igualdad afectan a toda la plantilla, por tanto sólo se realizará un plan, independientemente de que haya personal laboral y/o funcionario. Así mismo, en aquellos casos en los que hubiere personal que no se rige por convenio, el plan de igualdad se aplicará igual que al personal de dentro de convenio.

2.1.5. ¿Hay que guardar alguna reserva sobre los planes?

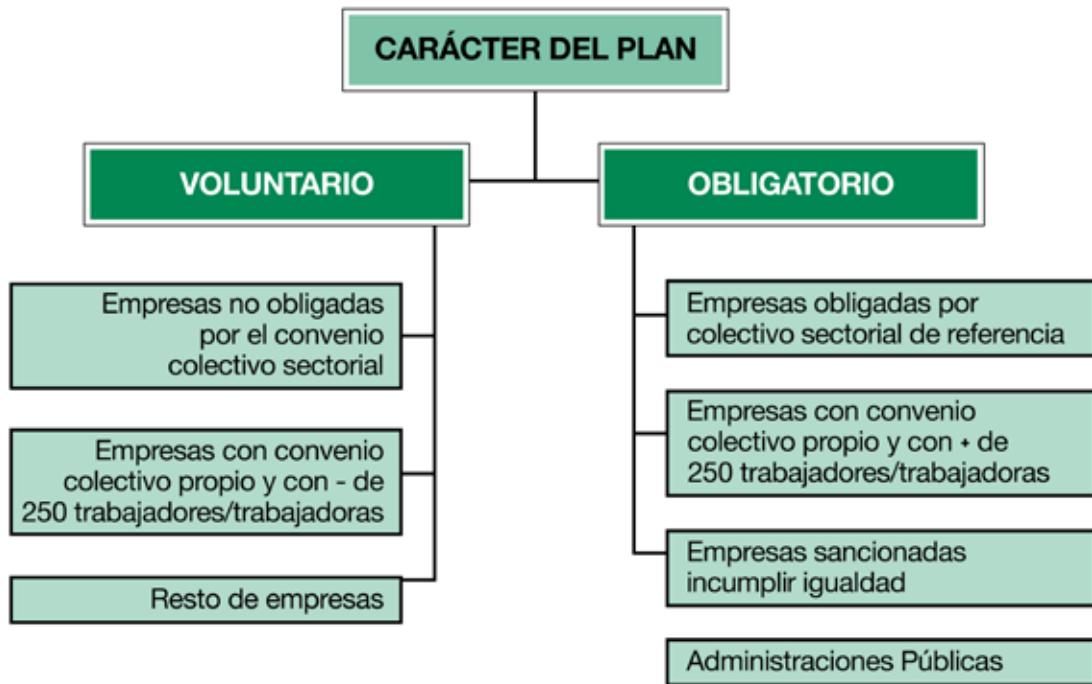
Las personas que componen las comisiones de igualdad y/o de seguimiento del plan de igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a las que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

Sin embargo, aunque sobre la información del diagnóstico se deberá tener las reservas oportunas por motivos de tipo empresarial, la Ley de Protección de Datos nada tiene que ver puesto que se trata de estadísticas, no de datos personales, por lo tanto, la protección de datos no es un problema.

LOS PLANES DE IGUALDAD SON PÚBLICOS Y DEBEN TENER LA MISMA DIFUSIÓN QUE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

2.1.6. ¿Qué carácter tienen los planes de igualdad?

Los planes pueden ser obligatorios o voluntarios, dependiendo de determinadas situaciones.



2.2. Obligatoriedad

2.2.1. ¿Cuándo es obligatorio hacer un plan de igualdad?

Es obligatoria la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas cuando:

- Las empresas tienen más de 250 trabajadores y trabajadoras (Art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIMH).
- Así lo establezca el convenio colectivo (Art. 45.3 LO 3/2007) y habrá que estar a los términos contenidos en el propio convenio.
- Lo establezca el convenio sectorial.
- La autoridad legal acordará en un procedimiento sancionador, la elaboración y aplicación de dicho plan.

Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que se aplica independientemente del número de personas en plantilla (Apartado 2 de la Disposición Adicional Octava de La Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico de la Función Pública).

2.2.2. ¿Sólo se puede hacer un plan cuando es obligatorio?

NO.

La propia Ley de Igualdad establece la posibilidad de elaboración e implementación voluntaria para las demás empresas (esto les puede favorecer como empresa al poder obtener el distintivo de igualdad Art. 50 de la LOIMH- y con ello obtener mejores contratos con la Administración Pública).

Además, para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, la propia Ley Orgánica 3/2007 prevé, en el Artículo 49, la posibilidad de que el Gobierno establezca medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario. Entre estas medidas destaca la existencia de subvenciones para el establecimiento de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas . Por lo tanto, no es sólo recomendable sino que, está incentivado.

1. Regulado por el RD 1615/2009, de 26 de octubre.
2. La última fue la Orden IGD/1210/2010, de 29 de abril, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2010.

2.2.3. Si la empresa es mayoritariamente femenina, ¿no tiene que hacer el plan de igualdad?

La obligatoriedad de los planes de igualdad viene dada por el número de personas que la empresa tiene en su plantilla, independientemente de que sean mujeres u hombres. Por otra parte, si la empresa o Administración están feminizadas, es decir que la mayoría del personal es femenino (segregación horizontal) hay que hacer el plan igualad ya que uno de los objetivos que persiguen los planes de igualdad es eliminar los desequilibrios respecto a la presencia de hombres y mujeres en determinados puestos de trabajo.





Si hay muchas mujeres es porque la actividad que se desarrolla y los puestos existentes se consideran “más propios de mujeres”, cuando es evidente que no existen capacidades y habilidades masculinas y femeninas innatas y los puestos de trabajo los pueden desempeñar tanto hombres como mujeres. Los puestos de trabajo no tienen sexo y el que existan “trabajos considerados femeninos” no ha hecho sino rebajar el valor y, por tanto, el salario que por su desempeño las mujeres reciben.

La Ley de Igualdad busca la paridad o al menos el respeto al principio de la presencia equilibrada entre los sexos, de modo que la composición de las empresas y/o las administraciones sea al menos de un 40/60.

Por otra parte, a veces sucede que incluso en este tipo de empresas con una mayoría de mujeres los cargos o los puestos intermedios los ocupan hombres por lo que hay que prestar atención a cómo se produce la promoción. La escasa proporción de mujeres en algunos puestos y niveles de responsabilidad puede deberse a algún tipo de discriminación que se deberá analizar.

2.2.4. ¿Y si la empresa es mayoritariamente masculina?

Evidentemente la descompensación de sexos en las plantillas debe ser subsanada. Si la empresa es mayoritariamente masculina, a la hora de la realización, el estudio y análisis del diagnóstico de situación, hay que buscar las causas de las diferencias existentes y proponer acciones que resuelvan las desigualdades.

2.3. Medidas de igualdad

2.3.1. Además de planes ¿se puede hacer algo más?

Sí.

Todas las empresas deberán adoptar las medidas que estimen convenientes para la promoción de la igualdad efectiva en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido legalmente (Artículo 43 de la Ley 3/2007), mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acciones positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Esta medida atañe a todas aquellas empresas que no están obligadas a realizar un plan de igualdad

2.3.2. Pero ¿estas medidas y planes están al margen de la negociación colectiva?

NO.

Rotundamente no. Los planes de igualdad deben negociarse en el ámbito del convenio cuando esto sea posible, siendo negociados a través de la comisión de igualdad.

LOS PLANES DE IGUALDAD SON UNA PARTE MÁS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Para la negociación de los planes de igualdad se puede tomar como referencia la articulación de la negociación en el Estatuto de los Trabajadores. Así, el deber de negociar los planes de igualdad en el ET puede seguir la lógica dispuesta en los puntos 17 y 18 de la Disposición Adicional Décimo Primera de la

Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que modifican el Art. 85 del ET:

1. Son los convenios de ámbito superior a la empresa los que deben regular el modo y las condiciones en que ha de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad.
2. Después, para hacer efectiva la negociación del plan, cada una de las empresas de más de 250 trabajadores negociaran la aplicación específica de ese plan en el ámbito de su empresa.

Cuando no sea posible negociar un plan de igualdad que cuelgue o derive del convenio colectivo se debe crear una comisión de igualdad a fin de elaborarlo. Una vez negociado y firmado debe ser anexo al convenio.

2.4. La igualdad en la negociación colectiva

2.4.1. ¿Tiene algo que decir la negociación colectiva y la acción sindical respecto a los planes de igualdad?

Una de las mayores preocupaciones de las secretarías de la Mujer es no crear una brecha entre la negociación colectiva y el plan de igualdad. La negociación de los planes de igualdad corre a cargo de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de cada empresa (comité de empresa). Parte de este comité formarán la comisión de igualdad. Esta comisión contará con la presencia de una persona experta en materia de género, para ello, se deberá trabajar generando una red con las diferentes Secretarías de la Mujer.

La LOIEMH promueve de forma específica la intervención de la negociación colectiva y modifica algunos de los artículos del Estatuto de los Trabajadores. Al Art. 64 que marcaba las competencias atribuidas al comité de empresa se le añade la tarea de *“la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”*. Asimismo este texto legal reenvía de modo expreso a la negociación colectiva la regulación de cuestiones como la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo o la responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

La negociación, y en su caso acuerdo de los planes de igualdad, es una nueva competencia sindical por lo que desde la Secretaría de la Mujer se están poniendo todos los medios para conseguir formación para las personas que negocian o han de negociar planes.

ES RECOMENDABLE QUE TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS EN LA REALIZACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD, ESTÉN CAPACITADAS PARA ELLO A TRAVÉS DE CURSOS ESPECÍFICOS EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Aún así y siendo el proceso largo y los recursos escasos, desde la Secretaría de la Mujer se ofrece el asesoramiento que las delegadas y delegados precisen por ello:

ANTE CUALQUIER DUDA, CONSULTA CON LA SECRETARÍA DE LA MUJER DE TU SECTOR, TERRITORIO O ESTATAL.

“La FSC-CCOO cuenta con cerca de un centenar de personas expertas en género e igualdad formadas por nuestra federación y distribuidas por todo el Estado. Por lo que se debe contar con ellas para desarrollar el trabajo en este ámbito.

De igual manera se aconseja, o es aconsejable, designar a una persona dentro de cada sección sindical responsable de la igualdad de género”.

2.4.2. ¿Qué vías se pueden emplear para articular la negociación del convenio y la del plan de igualdad?

Las vías de articulación vienen marcadas en el Anexo I de los Criterios para la Negociación Colectiva y la Acción Sindical 2010. Documento aprobado por el Consejo Confederal de la CS de CCOO de 15 y 16 de diciembre de 2009. (<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/318538.pdf>).

Según estos criterios, las plataformas sindicales presentadas por CCOO incluirán propuestas para negociar medidas y planes de igualdad en el convenio colectivo correspondiente, teniendo en cuenta:

1. Cuando el convenio es sectorial y de grupos de empresas deberá recoger expresamente en el convenio los criterios generales que regirán el desarrollo de cada uno de los planes de igualdad que, posteriormente, se negociarían en cada una de las empresas:
 - La estructura y materias básicas a tener en cuenta.
 - La constitución de una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.
 - Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan.

- Procedimiento por el cual las empresas y la representación sindical en el ámbito de la misma informarán a la comisión paritaria sectorial del inicio y resultado de la negociación.
 - Procedimiento para resolver los conflictos que se puedan producir durante la negociación o en el desarrollo del plan.
2. Cuando el convenio es de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras. En el propio convenio se explicitará que deberán negociar un plan de igualdad que integre las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos los centros de trabajo de la empresa. Sirven los mismos criterios que el apartado 1.
 3. Cuando el convenio es de empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras regulará como mínimo las MEDIDAS DE IGUALDAD que serán de aplicación directa en todos los centros de trabajo, pudiendo conformar, donde así lo consideren, un plan de igualdad.

Las negociaciones de planes de igualdad deben contar con asesoramiento especializado en políticas de género a través de las secretarías de la Mujer y de los Servicios Jurídicos de la FSC-CCOO.

2.4.3. ¿Además de lo relativo a planes de igualdad, se pueden recoger medidas de igualdad en los convenios colectivos?

Sí.

Los convenios colectivos están para mejorar la Ley. La Ley de Igualdad no debe ser una excepción como no lo es la Ley de Prevención, el Estatuto de los Trabajadores o el Estatuto Básico del Empleado Público.

Tras el fracaso que supuso la idea de crear apartados específicos para las mujeres, en la Conferencia Mundial de Mujeres de Beijín, de 1995, se adoptó el principio de transversalidad de género como criterio político a seguir. Esto significa que el género debe estar integrado en todas las políticas a realizar y, en concreto, que todo el convenio colectivo debe tener en cuenta esta circunstancia. En algunos convenios se han introducido medidas concretas que pueden servir como ejemplo de buenas prácticas. (ver la guía para delegadas y delegados "Buenas prácticas en la negociación de planes de igualdad", <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/699891.pdf>).

2.4.4. ¿Qué sucede en empresas no obligadas a negociar planes de igualdad y que no tienen convenio?

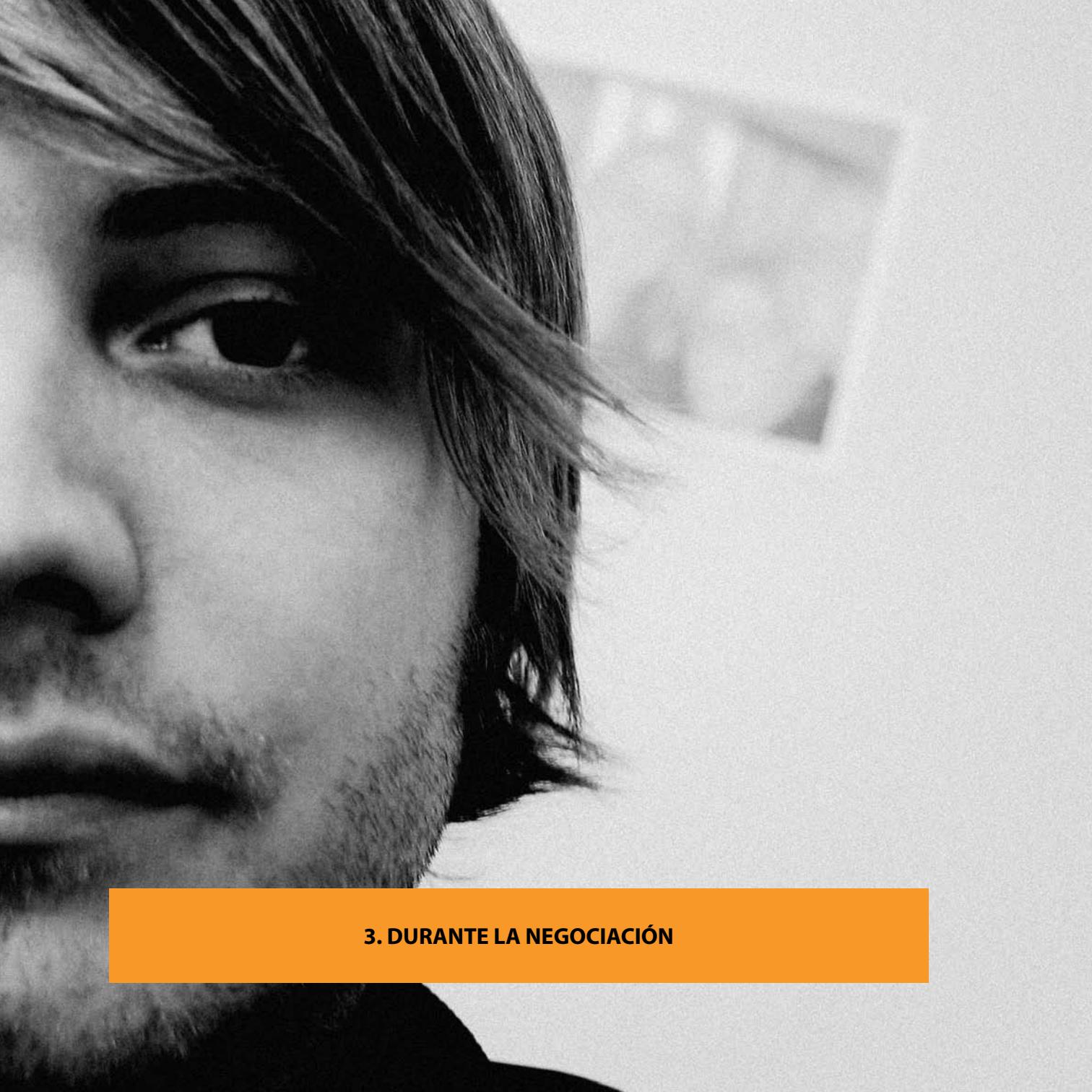
Es posible que haya que negociar planes de igualdad en empresas que no tienen convenio, el plan, entonces, se deberá incluir en un acuerdo de empresa. Este acuerdo de empresa deberá ordenar una serie de medidas que favorezcan y garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

2.4.5. ¿Tiene la misma valía un plan de igualdad que un convenio?

Un plan de igualdad tiene el mismo valor que un convenio. De hecho, pese a la libertad procedimental que existe en estos planes de igualdad hay que destacar que éstos no se han concebido en la Ley como un instrumento más débil que el convenio colectivo, sino como una figura específica dedicada a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de carácter colectivo, que si no es posible integrarla en el marco de un convenio, se debe negociar de forma independiente (Serrano; 2007:171).

ES INDISPENSABLE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LA MAYOR PARTICIPACIÓN FEMENINA FAVORECERÁ UNA POLÍTICA LABORAL MÁS IGUALITARIA.





3. DURANTE LA NEGOCIACIÓN

3.1.- Para empezar

- 3.1.1. ¿Cuántos planes debe negociar una empresa?
- 3.1.2. ¿Se debe negociar un plan de igualdad sectorial?
- 3.1.3. ¿Qué hacer cuando una empresa nos convoca para firmar un plan de igualdad?
- 3.1.4. ¿Qué debemos hacer si la empresa está de acuerdo en negociar un plan de igualdad?
- 3.1.5. ¿Qué es la comisión de igualdad?

3.2.- Diseño del plan

- 3.2.1. ¿Cómo se hace un plan?
- 3.2.2. ¿Qué es esto del diagnóstico?
- 3.2.3. Un diagnóstico ¿son datos?
- 3.2.4. ¿Qué información debe facilitar la empresa y/o administración para hacer un diagnóstico sobre la situación de igualdad?
- 3.2.5. ¿Tenemos que hacer el diagnóstico en la comisión de igualdad?
- 3.2.6. ¿Qué sucede si la empresa o administración nos presenta el diagnóstico realizado?
- 3.2.7. ¿Conviene pedir toda la información a la vez?
- 3.2.8. ¿Qué información debemos tener para poder hacer un buen diagnóstico?
- 3.2.9. Si la empresa no nos facilita la información ¿de dónde la sacamos?
- 3.2.10. ¿Qué es lo mínimo que debe tener un diagnóstico?
- 3.2.11. ¿Es interesante conocer alguna información más?
- 3.2.12. ¿Qué sucede si no se llega a un acuerdo en el diagnóstico?
- 3.2.13. ¿Qué solemos encontrar en los diagnósticos?
- 3.2.14. ¿Cuál debe ser la estructura de un plan de igualdad?
- 3.2.15. ¿Qué medidas suelen contener los planes de igualdad?
- 3.2.16. ¿Es obligatorio recoger el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en el plan de igualdad?
- 3.2.17. Cuando se habla de protocolo de acoso, ¿incluye todos los tipos de acoso?
- 3.2.18. ¿Qué es el acoso sexual?
- 3.2.19. Y, ¿el acoso por razón de sexo?
- 3.2.20. ¿Por qué la negociación del protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo es una obligación en los planes de igualdad?
- 3.2.21. ¿Cómo se puede elaborar un protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual o por razón de sexo?

3. DURANTE LA NEGOCIACIÓN

3.1. Para empezar

3.1.1. ¿Cuántos planes debe negociar una empresa?

Un plan por cada empresa. El plan de igualdad corresponderá a cada empresa que cumpla los requisitos establecidos en la L.O 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. La elaboración del plan de igualdad se realizará, para cada una de las empresas que, incluidas en alguno de los supuestos del Art. 45 de dicha Ley, tengan un CIF propio, y todo ello con independencia del número de centros que tengan o de la ubicación física de los mismos.

Por tanto, se exigirá un plan de igualdad único por empresa, con independencia de que en el plan de igualdad único, se prevean medidas específicas para algunos de los centros de trabajo en función de los resultados del diagnóstico de situación.

3.1.2. ¿Se debe negociar un plan de igualdad sectorial?

NO.

Leer el punto 2.4.2.

3.1.3. ¿Qué hacer cuando una empresa convoca a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para firmar un plan?

Es frecuente que las empresas, respondiendo tanto a la obligación legal, como a su interés empresarial por obtener las ventajas que esto supone (distintivo de igualdad, subvenciones, otras...), convoquen a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) a una reunión para firmar un plan que ella sola (la empresa) ha realizado.

Ante esto procede asistir a la reunión para aclarar que la empresa debe contar con la RLT para la elaboración del plan. Cuando el plan que se presenta no deriva de un acuerdo con la RLT, éste no deja de ser una "promesa unilateral" de la empresa, respecto de cuya eficacia jurídica existen muchas dudas.

La idea de que esta labor es conjunta y que el acuerdo beneficia tanto a las y los trabajadores, como a la empresa es la base que debe presidir esta negociación.

Si esta actitud no preside la reunión y se da por parte de la administración y/o empresa la imposición unilateral de lo que la dirección considera un plan de igualdad, la única salida sindical que deja la empresa es la denuncia de la situación ante la Inspección Laboral de Trabajo.

La Ley de Igualdad obliga a negociar y en su caso a acordar los planes (Art. 45). Eso supone la adopción de un comportamiento tendente al diálogo desde todas las partes negociadoras. Como ya se ha dicho en la pregunta anterior, hay que tratar de explicar en estos casos que la negativa empresarial, o por parte de la administración a contestar a las propuestas de la representación sindical, se podría entender como un incumplimiento de este deber.

Una negativa de este tipo, o la de denegar información sobre la plantilla que pueda servir para conocer la posible discriminación que se produce en la empresa, puede implicar no atender al principio de "buena fe" que debe regir todas las negociaciones.



3.1.4. ¿Qué debemos hacer si la empresa está de acuerdo en negociar un plan de igualdad?

- En primer lugar, se firmará un compromiso público (Ver Anexo nº 1).
- Seguidamente se constituirá la comisión de igualdad.
- Una medida interesante es difundir al conjunto de la plantilla la puesta en marcha del plan de igualdad.

3.1.5. ¿Qué es la comisión de igualdad?

La composición es paritaria con representación tanto de la empresa, como de los trabajadores y las trabajadoras a través de la representación sindical. Es aconsejable respetar la proporcionalidad de la representación sindical.

Es recomendable que, por la parte empresarial, las personas negociadoras tengan competencias en recursos humanos y capacidad de decisión.

La comisión de igualdad elabora y negocia el plan para elevarlo a la mesa general.

Se realizará un reglamento que regulará el funcionamiento de la comisión de igualdad (Ver Anexo 4 “Modelo de Reglamento de la Comisión de Igualdad”).

Se intentará marcar plazos para las reuniones, realización y negociación del plan dentro del reglamento.

La experiencia ha demostrado que si hay una primera fase en la que la formación en género se imparte a toda la comisión de igualdad se logra un mayor entendimiento entre las partes (sindical y empresarial), por lo que, como orientación, se insta a realizar cursos sobre perspectiva de género antes de iniciar la negociación.

3.2. Diseño del plan

3.2.1. ¿Cómo se hace un plan?

Como indica el Título III del Estatuto de los Trabajadores –en el que se recoge la negociación de los convenios- con algún requisito más añadido, como es hacer el diagnóstico.

El plan es el conjunto de medidas adoptadas para modificar la situación de igualdad/desigualdad detectada en la empresa o administración. Por tanto, es necesario primero realizar un diagnóstico de la situación, presentando un mapa real de la empresa o administración.

Además de la necesidad de hacer diagnósticos, a fin de conocer la situación de la plantilla, la LOIMH establece el derecho a la información.

Tanto en el caso de las empresas, como en el del personal con vinculación laboral de las Administraciones Públicas, la LOIMH añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del Apartado 1 del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, por el cual la RLT tienen derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales. Por otro lado, para el personal funcionario, el EBEP en su Disposición Adicional Octava, remite a la LOIMH a la hora de negociar los planes de igualdad.

Para solicitar información relativa a estas cuestiones, tanto en la empresa como en las administraciones, se adjuntan los Anexos 5 y 6.

3.2.2. ¿Qué es esto del diagnóstico?

En general, el término diagnóstico indica el análisis que se realiza para determinar cuál es la situación y cuáles son las tendencias de la misma.

Esta determinación se realiza sobre la base de informaciones, datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permitan juzgar mejor qué es lo que está pasando.

Para determinar qué medidas necesita una empresa para conseguir la igualdad, se precisa una primera fase de estudio de la situación y valoración. Mediante el diagnóstico se obtiene un mayor conocimiento de los aspectos en los que existen carencias y cómo pueden afrontarse los puntos más débiles. Información real de la empresa en términos cuantitativos y cualitativos.

3.2.3. Un diagnóstico ¿son datos?

El diagnóstico no es sólo la descripción cuantitativa de la plantilla de la empresa, sino un análisis sociológico para detectar las desigualdades y posibles discriminaciones que pueden producirse. No se trata sólo de ver los números, sino de entender qué significan éstos desde una perspectiva de género.

Para realizar el diagnóstico vamos a necesitar información pero, además, deberemos saber leer la información.

3.2.4. ¿Qué información deben facilitar las empresa y/o Administraciones para hacer un diagnóstico sobre la situación de igualdad?

Para elaborar el diagnóstico se necesita información, tanto cuantitativa (datos y estadísticas) como cualitativos (condiciones laborales, características de los empleos, descripción de las tareas y los puestos, canales de comunicación en la empresa, formación que se imparte y resultados obtenidos, etc.).

3.2.5. ¿Tenemos que hacer el diagnóstico en la comisión de igualdad?

La elaboración del diagnóstico es una competencia de la comisión de igualdad. Sucede frecuentemente que no existe la información que la comisión necesita. Téngase en cuenta que hasta hace relativamente poco las bases de datos de las empresas no atendían a la variable sexo, de modo que en ocasiones debemos ir elaborando algunas herramientas para la recogida de datos, a la par que se va realizando el diagnóstico y pensando las medidas correctoras de otras áreas de las que se tiene ya información.



El proceso es largo y lento y en aquellos casos en los que no tenemos la formación suficiente para hacer frente a esta fase, se puede recomendar a la empresa y/o administración la posibilidad de hacer acuerdos de colaboración y/o cooperación con servicios preferentemente públicos que puedan realizar este trabajo. En ese caso, se puede sugerir contactar con el Instituto de la Mujer o con algunas de las universidades públicas para esta labor.

3.2.6. ¿Qué sucede si la empresa o administración nos presenta el diagnóstico realizado?

Es frecuente que en algunas mesas presenten un diagnóstico en el momento en el que nos convocan. Aunque está extendida la idea de que la empresa es la responsable de realizar el diagnóstico, la objetividad que debe tener un diagnóstico se puede perder si éste se realiza únicamente por una de las partes y, por tanto, el diagnóstico deberá efectuarlo la empresa en colaboración con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, puesto que la participación de éstos en el plan de igualdad está garantizada por Ley y ésta es una de las fases del mismo.

No obstante lo anterior, no significa que la parte social no pueda admitir el diagnóstico si le parece correcto o alcanzar un acuerdo con la empresa de que esta tarea (la realización del diagnóstico), en principio, corra a cargo de la misma. Obviamente, es altamente recomendable que la parte social apoye la recogida y análisis de los datos ya que ésta es conocedora de las necesidades de la plantilla.

Si se decide aceptar el diagnóstico presentado por la empresa como primera aproximación, deberemos solicitar la ampliación de datos que consideremos adecuadas para acercarnos a la realidad de la empresa.

Del diagnóstico presentado se pueden extraer medidas para el plan que podemos aceptar.

3.2.7. ¿Conviene pedir toda la información a la vez?

La forma de obtener la información no es única, como tampoco la de proceder. Si hay una negativa de la empresa a facilitar los datos que necesitamos de la plantilla por sexos se puede pedir por escrito aduciendo el Apartado 1 del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Por poner un ejemplo, una fórmula que en algunas mesas ha dado resultado ha sido proponer debatir área por área, de modo que el día o los días que se trate esa área en concreto, se tenga información de la materia solicitada.

Esta fórmula permite demandar mucha información dosificadamente a la vez que ir explicando para qué se pide cada cosa y que se puede obtener de la información recabada. Este proceso fortalece el talante de ambas partes implicadas y comprometidas con el proyecto.

3.2.8. ¿Qué información debemos tener para poder hacer un buen diagnóstico?

Para hacer el diagnóstico debemos conocer:

- Todos los datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias (acceso, formación, promoción, retribuciones, etc.) que pueden formar parte del plan de igualdad y nos permitan comparar la situación laboral de mujeres y hombres.
- Los contenidos del convenio o de los convenios de aplicación, así como las normas internas, los acuerdos, el funcionamiento de la empresa en materia de recursos humanos, el contexto en el que se desarrolla esa actividad laboral, etc.
- Las opiniones de la plantilla mediante las técnicas que se consideren adecuadas (cuestionarios, encuestas...).

Una relación detallada de la información que debemos pedir figura en la Guía para el Diagnóstico, Negociación y Aplicación de Medidas y Planes de Igualdad. Manual para delegadas y delegados de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres:Documentos:Materiales_para_la_negociacion_de_convenios).

Para la realización del diagnóstico en empresas también se puede utilizar la guía elaborada por el Instituto de la Mujer, que se puede descargar en <http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>.

Para facilitar esta tarea, en el caso de las Administraciones Públicas, se ha anexo, como documento nº 7, una Guía temática y datos de interés para iniciar el diagnóstico de situación en las Administraciones al objeto de diseñar un plan de igualdad que orienta sobre los datos que se deberían solicitar.

3.2.9. ¿Qué es lo mínimo que debe tener un diagnóstico?

No existe una norma que fije los contenidos mínimos de un diagnóstico, pero se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal.
- Acceso a la empresa.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Formación y reciclaje.
- Condiciones de trabajo en la empresa.
- Remuneraciones (fijas y variables).
- Abandono de la empresa.

Las cuestiones básicas que se analizan en el diagnóstico son:

- Los datos facilitados para el diagnóstico deben ser recientes y referidos a un periodo concreto.
- Cómo se distribuyen mujeres y hombres en la empresa, identificando, en su caso, dónde están las diferencias y a qué pueden deberse.
- Cómo participan mujeres y hombres en la selección y contratación, la formación o los ascensos y cómo se distribuyen los salarios por sexo y categorías o niveles profesionales.



- Cuáles son los criterios que la empresa aplica cuando realiza las contrataciones, la formación o los ascensos, y asigna complementos salariales o las categorías profesionales a las personas.
- Qué medidas tiene la empresa para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y si mujeres y hombres se acogen a ellas por igual, incluidos los permisos de reducción de jornada o excedencia voluntaria para la atención de menores u otras personas dependientes.
- Cómo se abordan las situaciones que pudieran producirse de acoso sexual y por razón de sexo, así como los aspectos relativos a la salud de las mujeres en el ámbito laboral (<http://www.caib.es/govern/archivo.do?id=509188>)

3.2.10. ¿Es interesante conocer alguna información más?

En el caso de las empresas, además de la información anteriormente indicada es interesante conocer su página web, las revistas o publicaciones de la empresa, el plan estratégico de la empresa, la memoria de la empresa o su gestión de la responsabilidad social corporativa.

Hay que tener en cuenta que en las empresas la gestión de la responsabilidad social corporativa debe combinar el modelo financiero de gestión y el modelo socialmente responsable, dos modelos absolutamente compatibles en las políticas de igualdad y planes de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

Es necesario conocer la legislación laboral vigente y aplicable en cada ámbito de negociación.



3.2.11. ¿Qué sucede si no se llega a un acuerdo en el diagnóstico?

La falta de acuerdo en el diagnóstico no invalida la obligación de negociar el plan de igualdad. Es obligatorio hacer un diagnóstico, pero no es preciso que las partes logren un acuerdo en torno a él. El objetivo es alcanzar, mediante la negociación, el consenso en los objetivos y medidas que conformarán el plan de igualdad. En el caso de que surjan posibles conflictos, tanto en la realización como en el diagnóstico, será la comisión paritaria, previo paso por el convenio colectivo, la que actuará como mediadora y en el supuesto de que éste no se resuelva, se recurrirá a los mecanismos de solución de conflictos, a la jurisdicción social o a la Inspección de Trabajo, si procede.

3.2.12. ¿Qué solemos encontrar en los diagnósticos?

Incluso de los diagnósticos malos se sacan enseñanzas. Pero lo más frecuente es encontrar lo siguiente:

- Suele ser bastante evidente la segregación horizontal. Se observa que hay empresas muy masculinizadas, mientras otras están muy feminizadas.

Es importante conocer el procedimiento de selección para poder detectar posibles discriminaciones en el acceso.

Se deberán introducir medidas para paliar este desequilibrio en las plantillas ya que la Ley de Igualdad plantea la necesidad de tender a la presencia o composición equilibrada.

¿Qué es eso de la presencia o composición equilibrada?

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento (Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007).

- En materia de contratación es más frecuente la contratación a tiempo parcial entre las mujeres que entre los hombres.
- Por otro lado, en los diagnósticos también se suele observar la segregación vertical, es decir, las mujeres están en los puestos de inferior categoría, mientras las jefaturas y direcciones suelen estar copadas por hombres. Incluso en empresas muy feminizadas se detecta una desproporción

entre el número de mujeres en plantilla y mujeres en los puestos de dirección que obviamente, están mejor retribuidos.

Para estas situaciones se contemplará la posibilidad de negociar medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres tanto a la empresa, como en todos los puestos de la estructura.

- El diagnóstico también nos dará la antigüedad de la plantilla, de modo que habrá que saber si esta antigüedad está afectando en las posibilidades de promoción, lo mismo que si se tienen en cuenta las excedencias y/o permisos por cuidado de personas, derechos a los que se suelen acoger más las mujeres que los hombres.
- La distinta participación de hombres y mujeres en las acciones formativas, el horario de impartición, el modo en el que se produce la selección de las personas solicitantes cuando la formación afecta a la promoción, etc. también son otros elementos a observar.
- Hay materias que presentan más complicaciones para ser desarrolladas como pueden ser las retribuciones que, habitualmente, la empresa, tiende a remitirlo a la negociación colectiva. Es imprescindible contar con información sobre los complementos retributivos para detectar la brecha salarial.
- El acoso sexual o por razón de sexo no suele reflejarse en los diagnósticos. Interesa conocer si existe un protocolo de actuación para resolver estos casos y cómo se ha actuado si se ha dado algún caso.
- Los canales de comunicación en la empresa son muy útiles para poder publicitar tanto el plan, como las medidas, por lo que nos conviene interesarnos y tener información de los mismos.

3.2.13. ¿Cuál debe ser la estructura de un plan de igualdad?

Como se ha dicho al principio de la guía, un plan es un conjunto ordenado de medidas, estas medidas deben diseñarse para tratar de conseguir una serie de objetivos.

Los objetivos a conseguir en cada plan dependerán de las circunstancias y situaciones que se dan en las empresas y que conocemos mediante la realización del diagnóstico. Por tanto, la estructura del plan debería ser la siguiente:

- I. Antecedentes (donde se da cuenta de los compromisos empresariales adquiridos y de la marcha de la negociación en materia de igualdad de género).

- II. Objetivos generales del Plan de Igualdad (un modelo genérico de objetivos generales figura como Anexo 8).
- III. Áreas de actuación. Ya se comentaron en la pregunta 1.1.4 las materias y/o áreas de que puede estar compuesto un plan de igualdad.
- IV. Dentro de cada área de actuación habrá una serie de objetivos a conseguir dirigidos a prevenir y eliminar la discriminación, los desequilibrios y/o desigualdades previamente detectados mediante el diagnóstico.
- V. Para el logro de cada objetivo puede ser necesaria la implantación de más de una medida. Por lo tanto, llega aquí el momento de concretar cómo vamos a intentar conseguir ese objetivo en esa empresa y/o administración.
 - Definir la medida.
 - ¿Cuándo se va a llevar a cabo la medida?
 - ¿Quién es la persona responsable?
 - ¿Cómo se va a evaluar? ¿Indicador de cumplimiento del objetivo?
 - Presupuesto de ejecución. La asignación de presupuesto se puede realizar para cada medida o determinar una partida presupuestaria para todo el plan.

I)- Área

I.1.- Objetivo 1:

- **Medida 1.1.**
 - Órgano encargado.
 - Plazo de aplicación.
 - Evaluación.
 - Indicador de cumplimiento.
- **Medida 1.2.**
 - Órgano encargado.
 - Plazo de aplicación.
 - Evaluación.
 - Indicador de cumplimiento.



- Evaluación y seguimiento, donde deberá figurar:
 - i. Ámbito temporal.
 - ii. Ámbito del personal afectado.
 - iii. Composición, funciones y funcionamiento de la comisión de seguimiento (puede ser o no la de igualdad).

3.2.14. ¿Qué medidas suelen contener los planes de igualdad?

Los planes de igualdad responden a las condiciones de cada empresa y, por tanto, cada empresa y/o administración, en función de sus características, deberá diseñar y aplicar unas medidas concretas. Ahora bien, también se ha detectado que algunas medidas aplicadas en unas empresas pueden ser útiles en otras. Por ello, y a fin de orientar a las delegadas y delegados que negocien planes de igualdad se ha incluido el Anexo 9 de "*Ejemplos de posibles medidas*", donde encontrarán una serie de propuestas aplicables en cada una de las áreas.

En cualquier caso, los planes de igualdad deberán contener medidas concretas, que se puedan realizar en un periodo de tiempo claramente determinado, con intervención en las siguientes áreas:

- Acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo dentro de la organización.
- Condiciones de trabajo: clasificación profesional e igualdad en materias como, tipos de jornada, retribución (incluidos todos los complementos salariales), tipos de contratación, etc.
- Promoción: medidas que garanticen la igualdad para el ascenso y la promoción de las mujeres dentro de la empresa.
- Formación: formación específica para las mujeres y acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en igualdad de oportunidades y de trato.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la corresponsabilidad.

LAS MEDIDAS DE IGUALDAD DE GÉNERO NO SON SÓLO LAS DE CONCILIACIÓN.

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Protección para las mujeres víctimas de la violencia machista.
- Salud laboral con perspectiva de género.

- Sensibilización, comunicación y lenguaje no sexista.

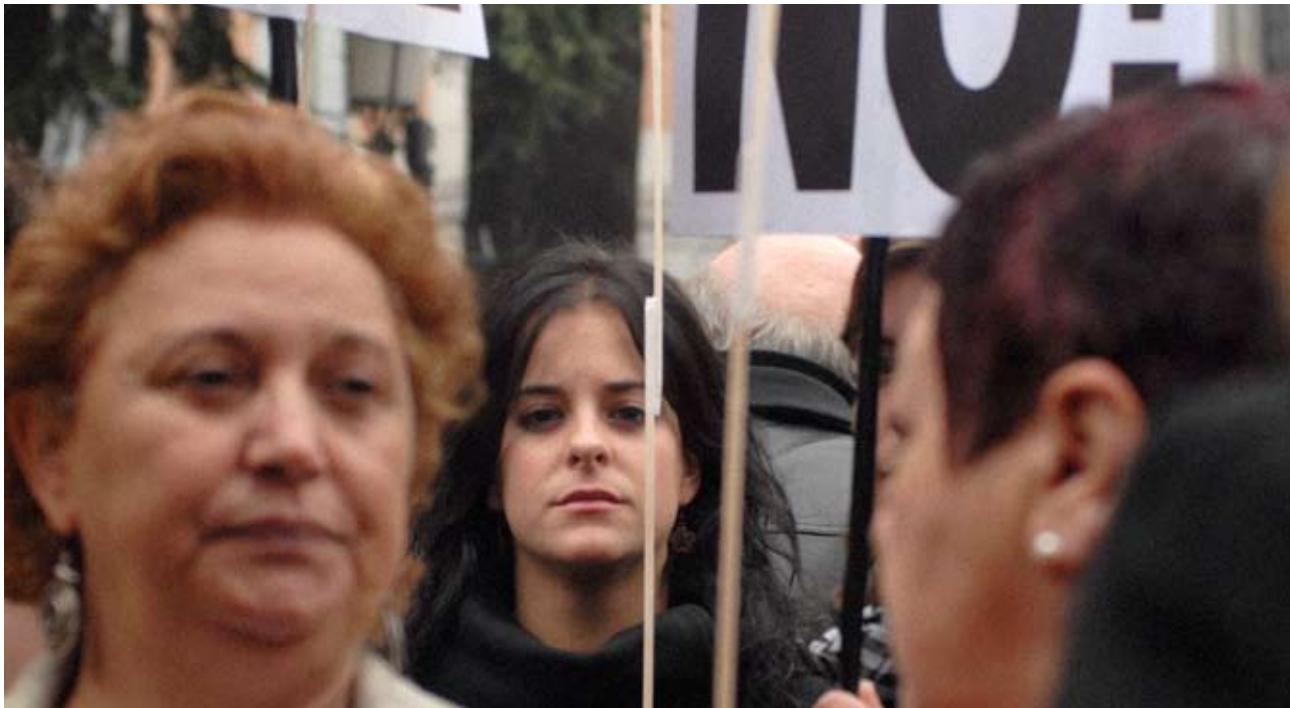
¡¡¡EL MASCULINO COMO GÉNÉRICO NO EXISTE!!! DEBEMOS INCLUIR A MUJERES Y HOMBRES A LA HORA DE COMUNICARNOS.

3.2.15. ¿Es obligatorio recoger el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en el plan de igualdad?

El Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, así como de procedimientos específicos para realizar las denuncias o reclamaciones de quiénes lo sufran y para su prevención, como por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formación. Estas medidas deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores.

3.2.16. Cuándo habla de protocolo de acoso, ¿incluye todos los tipos de acoso?

NO.



La Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres sólo se refiere al acoso sexual o el acoso por razón de sexo. Es muy frecuente por parte de la empresa o administración intentar acordar un mismo protocolo para el acoso laboral o mobbing y para el acoso sexual o por razón de sexo. El plan de igualdad debe recoger, **única y exclusivamente** el protocolo para la erradicación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO ES DIFERENTE DEL ACOSOS LABORAL, SON DE DISTINTA NATURALEZA Y EXIGEN PROTOCOLOS DIFERENTES.

3.2.17. ¿Qué es el acoso sexual?

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.1 de la Ley 3/2007).

3.2.18. Y, ¿el acoso por razón de sexo?

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, (Artículo 7.2 de la Ley 3/2007).

3.2.19. ¿Por qué la negociación del protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo es una obligación en los planes de igualdad?

El acoso sexual o por razón de sexo es una manifestación de la violencia machista en el ámbito laboral.

Existe una íntima relación entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que la situación de las mujeres en el entorno laboral toda- vía hoy sea más vulnerable que para los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de un comportamiento de índole sexual, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio de poder.

Y, por tanto, como la propia Ley de Igualdad dice en su Art. 7.3: *“Se considerara en todo caso discrimina-*

torios ambos tipos de acosos, el sexual y el acoso por razón de sexo”.

3.2.20. ¿Cómo se puede elaborar un protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo?

A modo de ejemplo se ofrece el Anexo nº 11 Protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

3.2.21. ¿El plan de igualdad se acaba con el diseño y la firma de medidas concretas?

NO.

Una vez diseñadas las medidas concretas y acordado como van a ser implementadas y evaluadas, hay que fijar la composición, contenidos y funciones de la comisión de seguimiento (ver Anexo nº 10 Reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento).





4. DESPUÉS DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- 4.1.1. ¿Es lo mismo la comisión de igualdad que la de seguimiento?
- 4.1.2. ¿Qué funciones tienen la comisión de seguimiento?
- 4.1.3. ¿Quién compone la comisión de seguimiento?
- 4.1.4. ¿Qué vigencia tiene el plan de igualdad?
- 4.1.5. ¿El diseño del plan es el fin del proceso?
- 4.1.6. ¿Cómo se evalúan los planes de igualdad?
- 4.1.7. ¿Debe registrarse el plan de igualdad?

4. DESPUÉS DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1.1. ¿Es lo mismo la comisión de igualdad que la de seguimiento?

En algunos casos la Comisión de Igualdad se ha dotado de un reglamento interno de funcionamiento y puede seguir haciendo las funciones del seguimiento del plan. En otros casos se opta por diferenciar la comisión de igualdad que se creó para hacer el plan de la comisión de seguimiento, que es la que debe ocuparse de la aplicación y evaluación del mismo.

Lo importante es que dentro del plan de igualdad quede recogida la existencia de un órgano que se ocupe del seguimiento.

4.1.2. ¿Qué funciones tiene la comisión de seguimiento?

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.

Un indicador es la expresión para describir actividades en términos numéricos del desarrollo e implementación del plan. Puede haber indicadores de número de acciones que se realizan, de porcentaje de mujeres contratadas de las presentadas, del número de cursos realizados, etc.

Un indicador tiene que ser fiable, práctico, adecuado y objetivo.

- Realizar las evaluaciones temporales y observar los resultados de la implantación de la puesta en marcha de las medidas.
- Aplicar medidas correctoras si es preciso hacer alguna modificación concreta de la aplicación del plan.
- Realizar la evaluación final del plan.

4.1.3. ¿Quién compone la comisión de seguimiento?

La comisión de seguimiento será paritaria -empresa/administración y sindicatos- y estará compuesta por un reducido número de personas a efectos operativos. También será paritaria en cuanto a la composición de sexos.

Es recomendable aplicar los criterios de proporcionalidad de la representación sindical, como en el resto de comisiones existentes.

Al igual que la comisión de igualdad, la de seguimiento debe tener unas normas de funcionamiento, tiempos de trabajo, tiempos de reuniones, crédito horario, presupuesto, etc.

4.1.4. ¿Qué vigencia tiene un plan de igualdad?

Es una decisión que se toma en función de las necesidades de cada empresa/administración, así como de la negociación con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.



El plan de igualdad debe ser dinámico y revisable. Serán las medidas las que tendrán una vigencia determinada hasta el logro de los objetivos fijados.

Un plan de igualdad no debe ser atemporal.

Se recomienda una planificación de entre dos y cuatro años para tener los resultados concretos en relación a la situación de partida y para revisar los contenidos del plan.

Una vez pasado el tiempo fijado como vivencia del plan de igualdad, la comisión de seguimiento, realizando la evaluación adecuada, decidirá si el plan existente debe ser prorrogado o es necesario realizar uno nuevo.

El distintivo de igualdad se revisa cada tres años y éste puede ser un tiempo razonable de vigencia del plan de igualdad.

4.1.5. ¿El diseño del plan es el fin del proceso?

NO.

El diseño del plan, la negociación y firma del mismo es el principio. Una vez elaborado hay que ponerlo en marcha, como ya se ha comentado, por medio de la comisión de seguimiento.

TAN IMPORTANTE ES HACER PLANES DE IGUALDAD COMO GARANTIZAR QUE SE CUMPLAN. VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD ES TAN IMPORTANTE COMO VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.

4.1.6. ¿Cómo se evalúan los planes de igualdad?

La evaluación es una medida de intervención. De los resultados obtenidos mediante la evaluación dependerá la mejora del propio plan y la reelaboración de posibles nuevas medidas a incluir en los planes siguientes o, si hay consenso, dentro del mismo plan.

Evaluar implica en primer lugar, constatar que las medidas propuestas se están llevando a cabo y que están dando el resultado pretendido mediante el análisis de los datos de evaluación y el seguimiento de los indicadores.

Este análisis, contribuirá tanto en el ajuste del plan actual, como en posibles nuevas medidas para el plan siguiente.

4.1.7. ¿Debe registrarse el plan de igualdad?

Si, anexándolo al convenio. Se registran junto a éste ante la autoridad laboral competente. Pero también existe la opción del registro electrónico según determina el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.





ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1 Declaración de compromiso de la dirección de la empresa Declaración de compromiso de las Administraciones Públicas	pág. 62
Anexo 2 Solicitud de reunión para la constitución de la comisión de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras	pág. 65
Anexo 3 Solicitud de reunión para la constitución de la comisión de igualdad en las Administraciones Públicas	pág. 66
Anexo 4 Modelo de reglamento de la comisión de igualdad	pág. 67
Anexo 5 Modelo de solicitud de información a las Administraciones Públicas	pág. 69
Anexo 6 Modelo de solicitud de información a las empresas	pág. 71
Anexo 7 Guía temática y datos de interés para iniciar el diagnóstico de la situación en la Administración al objeto de diseñar un plan de igualdad	pág. 72
Anexo 8 Modelo de objetivos del plan de igualdad	pág. 80
Anexo 9 Ejemplos de posibles medidas	pág. 81
Anexo 10 Modelo de reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento	pág. 92
Anexo 11 Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	pág. 95

ANEXO 1

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

(Nombre de la empresa) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Firmado por la dirección a máximo nivel (nombre y cargo):

Lugar y fecha:

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

(Nombre de la Administración) declara (o acuerda) su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un **principio estratégico** de la misma, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Para llevar a la práctica estos principios enunciados **se asume la obligación de elaborar planes de igualdad** para las personas trabajadoras del sector público que está recogida tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; como en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, el EBEP), que implica a todas las Administraciones Públicas.

En el Apartado 2 de su Disposición Adicional 8ª del EBEP se recoge el mandato general dirigido a las “Administraciones Públicas” para elaborar y aplicar un plan de igualdad para los trabajadores y trabajadoras dependientes de ellas. En esta ley, de manera expresa, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, por ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres; de igual modo, obliga a que el plan de igualdad elaborado y aprobado sea desarrollado en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal empleado.

Esta Administración se compromete a **desarrollar las medidas de igualdad en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad**, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

De este principio de igualdad también se hará partícipe a todas las **empresas prestadoras y/o concesionarias** de los servicios públicos con las cuales esta Administración mantiene relaciones.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias señaladas en el Artículo 46.2 de la Ley 3/2007 de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Así como respetará los criterios de actuación que se establecen en el Artículo 51 para las Administraciones Públicas, según lo cual, éstas en el ámbito de sus competencias, removerán los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitarán la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentarán la formación en igualdad, promoverán la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecerán medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecerán medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluarán la efectividad del principio de igualdad.

Para todo ello se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbi-trándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la socie-dad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad y porque (la administración correspondiente) desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, elaborará e implementará un plan de igualdad específico para el personal laboral y funcionario. Para ello contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo del plan que será anexo al convenio colectivo del personal laboral y al reglamento de funcionarios (de la Administración correspondiente).

Firmado por la dirección al máximo nivel (nombre y cargo):

Lugar y fecha:

ANEXO 2

SOLICITUD DE REUNIÓN PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EMPRESAS DE MÁS DE 250 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Ciudad, fecha

Dña/D. (.....)
Cargo
Dirección

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En su Art. 45 establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad deberán adoptar medidas negociadas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral. Asimismo, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Ante esta obligación legal, **el comité de empresa, las delegadas y delegados de CCOO, las y los representantes de los trabajadores de CCOO del comité de empresa,**

SOLICITA

una reunión a celebrarse en plazo máximo de un mes, con la dirección de la empresa, al objeto de constituir la comisión de igualdad que se ocupará de elaborar dicho plan de igualdad.

**PRESIDENTA/E DEL COMITÉ DE EMPRESA
DELEGADA O DELEGADO DE CCOO**

REPRESENTANTE DE CCOO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Fdo.: (President@ del comité de empresa, las delegadas y delegados de CCOO, las y los representantes de los trabajadores de CCOO del comité de empresa).

ANEXO 3

SOLICITUD DE REUNIÓN PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Ciudad, fecha

Dña/D. (.....)

Cargo

Dirección

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres para llevar a la práctica el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres expone la obligación de elaborar planes de igualdad para las personas trabajadoras del sector público. Esta obligación está recogida tanto en la mencionada Ley Orgánica 3/2007, que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; como en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que implica a todas las Administraciones Públicas.

En el Apartado 2 de su Disposición Adicional 8ª del EBEP se recoge el mandato general dirigido a las “Administraciones Públicas” para elaborar y aplicar un plan de igualdad para los trabajadores y trabajadoras dependientes de ellas. En esta ley, de manera expresa, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, por ello, las Administraciones deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres; de igual modo, obliga a que el plan de igualdad elaborado y aprobado sea desarrollado en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal empleado.

Ante esta obligación legal, **la junta de personal, el comité de empresa, las delegadas y delegados de CCOO, las y los representantes de los trabajadores de CCOO del comité de empresa,**

SOLICITA

Una reunión a celebrarse en plazo máximo de un mes, con **(el respectivo departamento de recursos humanos)**, al objeto de constituir la comisión de igualdad que se ocupará de elaborar dicho plan de igualdad, así como de hacer su seguimiento.

PRESIDENTA/E DE LA JUNTA DE PERSONAL Y/O EL COMITÉ DE EMPRESA

DELEGADA O DELEGADO DE CCOO

REPRESENTANTE DE CCOO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Fdo.: **(President@ del comité de empresa, las delegadas y delegados de CCOO, las y los representantes de los trabajadores de CCOO del comité de empresa).**

ANEXO 4

MODELO DE REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La creación de esta comisión de igualdad representa la voluntad de sus integrantes de llegar a un acuerdo para la elaboración y posterior implantación de un plan de igualdad en la empresa/Administración. El presente reglamento tiene como finalidad regular el funcionamiento interno de la comisión de igualdad de **empresa/Administración**.

Composición

La comisión de igualdad estará constituida, con carácter paritario, por representantes de la parte empresarial y personas pertenecientes a los sindicatos con presencia en los distintos comités de empresa, respetando la representatividad de cada sindicato.

En su composición se velará porque existan representantes de ambos sexos. Los miembros podrán asistir a las reuniones acompañados de un/a asesor/a.

En caso de no poder asistir, cada representante podrá nombrar una persona que le sustituya comunicándolo previamente y mediante escrito a la secretaría.

El departamento de RRHH se ocupará de:

- Convocar las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias.
- Levantar actas de las reuniones.
- Custodiar la documentación.
- Cualquier otra que le asigne la propia comisión de igualdad.

Funcionamiento

La comisión de igualdad se reunirá frecuentemente durante la elaboración del plan de igualdad.

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones.



La toma de decisiones se hará por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y social, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes.

Se reflejarán los acuerdos alcanzados en el acta de la reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

Cometido

La labor de la comisión de igualdad será la de elaborar el plan de igualdad y, para ello, ésta dispondrá de toda la información necesaria sobre datos de la plantilla desagregados por sexo, así como toda la información cualitativa necesaria.

ANEXO 5

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres modificó legislación básica para todo el personal con vinculación laboral de las AAPP. Entre las modificaciones figura la Disposición Adicional Décimo Primera, que modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, la modificación quince, según la cual se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo».

Por ello, con el fin de conocer la composición de la plantilla para poder identificar las posibles actuaciones a realizar en este ámbito en materia de igualdad, se SOLICITA:

- La composición de la plantilla (de la administración, agencia estatal, consejería, departamento ministerial, ayuntamiento o/y empresa pública) desagregado por sexos.
- La composición de la plantilla del personal funcionario (de la administración, agencia estatal, consejería, departamento ministerial, ayuntamiento o/y empresa pública) desagregado por sexos y cuerpos.
- La composición de la plantilla del personal laboral (de la administración, agencia estatal, consejería, departamento ministerial, ayuntamiento o/y empresa pública) desagregado por sexos y categorías y grupos profesionales.
- La distribución de hombres y mujeres (laborales) por tipo de contrato y modalidad de jornada laboral.
- Los datos de retribuciones (salario base y sus respectivos complementos) de hombres y mujeres por tipos de personal.
- Las retribuciones medias del personal funcionario, por cuerpos, diferenciando sueldo y comple-

mentos (con sus respectivos componentes salariales variables).

- Los datos de retribuciones medias del personal laboral (salario base y sus respectivos complementos) de hombres y mujeres por tipos de grupo y categoría profesional.
- Los datos desagregados por sexos de la utilización, en el último año, de los permisos de maternidad, paternidad, cesión al otro progenitor de parte del permiso por maternidad, adopción o acogimiento, lactancia, cuidado de familiares, por violencia de género y guarda legal.
- El número de cursos de formación en materia de igualdad realizados a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 61.2 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- La relación de las medidas que se están aplicando en nuestro ámbito en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

PRESIDENTA/E DE LA JUNTA DE PERSONAL Y/O EL COMITÉ DE EMPRESA
DELEGADA O DELEGADO DE CCOO
REPRESENTANTE DE CCOO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Fdo.: (President@ del comité de empresa, las delegadas y delegados de CCOO, las y los representantes de los trabajadores de CCOO del comité de empresa).



ANEXO 6

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LAS EMPRESAS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres modificó legislación básica y entre ella el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la cual se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo».

Por ello, con el fin de conocer la composición de la plantilla para poder identificar las posibles actuaciones a realizar en este ámbito en materia de igualdad, se

SOLICITA:

- La composición de la plantilla desagregada por sexos, categorías y grupos profesionales.
- La distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato y modalidad de jornada laboral.
- Los datos de retribuciones medias del personal laboral (salario base y sus respectivos complementos) de hombres y mujeres por tipos de grupo y categoría profesional.
- Los datos desagregados por sexos de la utilización, en el último año, de los permisos de maternidad, paternidad, cesión al otro progenitor de parte del permiso por maternidad, adopción o acogimiento, lactancia, cuidado de familiares, por violencia de género y guarda legal.
- El número de cursos de formación en materia de igualdad realizados a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 61.2 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- La relación de las medidas que se están aplicando en nuestro ámbito en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**PRESIDENTA/E DE LA JUNTA DE PERSONAL Y/O EL COMITÉ DE EMPRESA
DELEGADA O DELEGADO DE CCOO
REPRESENTANTE DE CCOO DEL COMITÉ DE EMPRESA**

Fdo.: (President@ del comité de empresa, las delegadas y delegados de CCOO, las y los representantes de los trabajadores de CCOO del comité de empresa).

ANEXO 7

GUIA TEMÁTICA Y DATOS DE INTERÉS PARA INICIAR EL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN AL OBJETO DE DISEÑAR UN PLAN DE IGUALDAD

Objetivos del análisis:

Ofrecer los aspectos y materias concretas donde se produce discriminación por razón de género o donde no se alcanza la igualdad.

Detectar “los puntos negros de la desigualdad” en esta **Administración** para poder redactar, negociar, poner en marcha y evaluar el conjunto de medidas a recoger en el plan de igualdad de **la misma**.

Metodología:

El análisis debe basarse en información de tipo cuantitativo como cualitativo de:

Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género.
- Ordenación de los tiempos de trabajo que favorezca la conciliación.
- Salud laboral.

Los contenidos del convenio vigente así como las normas y/o acuerdos vigentes.

Información de tipo cuantitativa (datos).

a) Sobre el acceso a la Administración:

- Evolución de las plantillas en los últimos 5 años por ejemplo (si no se puede tanto sería preciso tener al menos 3).
 - > Hombres y mujeres de nueva incorporación.
 - > Hombres y mujeres que han sido baja por finalización de contratos, incapacidad, jubilación, cese por atención a personas a su cargo, etc.).
- Incorporación del último año por:
 - > Tipo de contrato.
 - > Categoría o grupo profesional.
 - > Puesto de trabajo.

b) Sobre las características de la plantilla:

- Datos de altos cargos y personal eventual.
- Datos de hombre y mujeres de niveles 22 para arriba.
- Distribución por cuerpos o nivel de convenio.
- Distribución por cuerpos de edad.
- Distribución por cuerpos y antigüedad.
- Distribución por categoría (personal laboral) y nivel de estudios.
- Distribución por tipo de contrato para el personal laboral.

c) Datos sobre retribuciones:

- Media de cuerpos.
- Media de cuerpos diferenciando sueldo y complementos.
- Componentes salariales variables.
- Media de categorías de los laborales.
- Media de categorías de los laborales diferenciando sueldo y complementos.
- Componentes salariales variables en el personal laboral.

d) Datos sobre formación continua:

- Número de hombres y mujeres que han recibido formación en su administración en el último año.
- Personas que, estando con permiso de cuidado o persona o excedencia por maternidad, han obtenido cursos.
- Personas que participan en acciones formativas de larga, media y corta duración.
- Personas que han solicitado y los que han obtenido permisos individuales para formación por cuerpo y categoría laboral.
- Personas que han solicitado y obtenido la adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios por cuerpo y categorías.

e) Datos sobre promoción:

- Promoción en el último año por cuerpo y categoría.
- Movilidad geográfica por cuerpo y categoría.
- Criterios de promoción utilizados.

f) Datos sobre conciliación:

- Permisos:
 - > Utilización en el último año de permiso de maternidad.
 - > Utilización en el último año de permiso de paternidad.
 - > Cesión al otro progenitor de parte del permiso por maternidad (diferenciando entre hombres y mujeres).
 - > Permisos por adopción o acogimiento.
 - > Permisos de lactancia y modalidad.
 - > Permiso por cuidado de familiares.
 - > Permiso por razón de violencia de género.
 - > Permiso por guarda legal.

- Utilización de otros derechos:
 - > Reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas.
 - > Reducción de jornada por cuidado de otros familiares.
 - > Excedencia por cuidado de hijos e hijas.
 - > Excedencia por cuidado de otros familiares.
 - > Otros permisos.

g) Datos sobre salud laboral:

- Accidentes de trabajo leves, graves y mortales.
- Enfermedades profesionales.
- Bajas de corta duración: de 1 a 15 días y de 16 a 30 días.
- Bajas de larga duración: de 2 a 3 meses y de más de 3 meses.
- Resultados de vigilancia de la salud, a través de los comités de seguridad y salud y delegados y delegadas de prevención, y los informes.
- Riesgos psicosociales: doble presencia y situaciones de discriminación.
- Riesgos de reproducción: listado de puestos de trabajo con riesgo y sin riesgo.

Información de tipo cualitativa

Para complementar al análisis de situación a través de los datos se pueden hacer algunas preguntas que nos ayuden a hacer el diagnóstico.

Las variables arriba indicadas describen la estructura de la Administración en cuestión, pero conviene tener alguna información de tipo cualitativo.

La información cualitativa se hace respondiendo a una serie de preguntas sobre los temas ya apuntados: acceso, características de las plantillas, retribuciones, formación, promoción y conciliación y salud laboral.

a) Sobre el acceso a la Administración:

a.1.) Sistema de reclutamiento

- 1.- ¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea para el personal funcionario?
- 2.- ¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea para el personal laboral fijo?
- 3.- ¿Y, para el eventual?
- 4.- ¿Qué sistema se sigue para la contratación de personal temporal?
- 5.- ¿El criterio de selección es único o por categorías?
- 6.- ¿Existe distinto criterio para las categorías de niveles superiores de convenio y las inferiores?
¿Qué se valora en cada caso?
- 7.- ¿Existe distinto criterio para las categorías de profesiones fuertemente feminizadas y otras masculinizadas (personal de talleres y conductores. ¿Qué se valora en un caso y qué se valora en el otro?

a.2.) Publicación de oferta

- 8.- ¿Cómo se publicita las ofertas de empleo? ¿En caso de los contratos temporales?
- 9.- Las ofertas, de todo tipo, tienen alguna referencia directa o indirecta al sexo? Y ¿a la igualdad?
- 10 ¿Qué lenguaje se utiliza en la oferta y en los formularios de solicitud?

a.3.) Pruebas de selección ⁴

⁴ *El Art 28.2 de la Ley 8/1988 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para sancionar aquellas ofertas de empleo desfavorables o adversas por motivos, entre otros, de sexo.*

- 11.- ¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan según cada tipo de personal y categoría? ¿Existe alguna prueba de tipo físico que puede perjudicar a las mujeres?
- 12.- Si se utiliza entrevista ¿Qué valor tiene? ¿Cuáles son los criterios de valoración que se emplean?
- 13.- En la entrevista se pregunta por su cuestiones relativas a su situación personal que pueden ser lesivas para las trabajadoras (tipo ¿tienes hijos? ¿te gustaría tenerlos?.

a.4.) Contratación ⁵

⁵ *Si se detecta que el porcentaje de mujeres con contratos temporales es sensiblemente superior nos encontraríamos ante una clara desigualdad. Y se podría poner en el plan de acción una medida de fomento de la contratación indefinida, establecer % de conversión de temporales en fijos tendiendo el cuenta el sexo, regular en convenios la utilización de ETTs y subcontratas y facilitar la conversión del tiempo parcial en tiempo completo para aquellas personas que quieran acogerse a esta fórmula.*

- 14.- En nuestra administración ¿s mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres?
- 15.- ¿Hay alguna materia del convenio que regule de forma diferente para el personal fijo y el temporal?
- 16.- ¿Es mayor el número de mujeres con jornada reducida que el de hombres?
- 17.- ¿Queda reducido algún beneficio por no trabajar en jornada completa?

a.5.) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- 18.- ¿Están recogidas las medidas del EBEP en el convenio de tu administración?
- 19.- ¿Existe alguna medida no recogida?
- 20.- ¿Se han realizado mejoras respecto a estas medidas?
- 21.- En la practica diaria ¿se hacen efectivos estos derechos si ningún tipo de cortapisa ¿
- 22.- Utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o reducciones de jornada para la atención a las personas dependientes?
- 23.- ¿Se utilizan los contratos de sustitución por maternidad?
- 24.- ¿Existe flexibilidad para la entrada y salida del trabajo y para el tiempo de comidas?
- 25.- ¿Cabe la posibilidad de coger días de libre disposición sin sueldo?
 - > **Clasificación profesional (segregación horizontal)**
- 26.- ¿Existen secciones o departamento con un claro predominio de hombres o mujeres?
- 27.- Existen cuerpos (entre el funcionariado) y categorías masculinizadas o feminizadas en el personal laboral del convenio con un claro perfil de género?
- 28.- ¿Existen categorías en el convenio con denominaciones masculinas o femeninas?

> **Promoción (Segregación vertical)**

- 29.- ¿Son mayoritarias las mujeres en los cuerpos, categorías o grupos profesionales más bajos?
- 30.- ¿Qué criterios se utilizan para establecer la clasificación profesional?
- 31.- ¿Existe correlación entre la formación de las personas de la administración y la categoría o grupo profesional ¿y esta correlación es igual en las mujeres que en los hombres?
- 32.- ¿Es la antigüedad un requisito para la promoción?
- 33.- ¿Las responsabilidades familiares inciden negativamente en el ascenso de las mujeres en su administración?
- 34.- ¿En los puestos de libre designación y la contratación de personal en su administración están pesando determinadas ideas sobre mujeres y hombres?
- 35.- Para el personal laboral ¿regula el convenio los procesos de promoción? ¿Cómo lo regula?
- 36.- ¿Las personas que trabajan a tiempo parcial tienen las mismas posibilidades de promoción?

> **Formación**

- 37.- ¿Existe un plan de formación permanente? ¿Y de continua?
- 38.- ¿Participan en su elaboración del plan permanente el personal de la junta y el comité de empresa? ¿Y en el de formación continua participan los sindicatos firmantes del acuerdo?
- 39.- ¿Se establece alguna relación entre formación y promoción? Y si es así ¿cuál es el criterio de selección de las personas solicitantes para acceder a los cursos?
- 40.- ¿La formación se imparte en horario laboral?
- 41.- ¿Dónde tiene lugar la formación? ¿en el lugar de trabajo, en la misma provincia o en otra?
- 42.- ¿Existe algún departamento al que se dirige en mayor medida la formación?
- 43.- ¿Hay personas que están en excedencia por cuidado de personas y hayan tenido algún problema para acceder a la formación?
- 44.- ¿Con el mismo nivel de formación o con los cursos realizados cuando ha habido alguna posibilidad e promoción ha habido diferencia entre hombres y mujeres?
- 45.- ¿Se ha introducido algún curso sobre perspectiva de género o se ha incluido ésta transversalmente en el plan de formación?

> **Retribuciones (El problema fundamental es el valor del trabajo)**

46.- ¿Es igual lo que cobran como media hombres y mujeres de una mismo cuerpo o categoría profesional?

47.- ¿Existen departamentos masculinizados que acceden a más pluses, complementos, primas o incentivos que los feminizados?

48.- ¿Existe diferente retribución y valoración social de las categorías feminizadas y las masculinizadas?

> **Prevención del acoso sexual y por razón de género**

49.- ¿Se ha creado comisión de igualdad en su ámbito?

50.- ¿Existe la agente de igualdad?

51.- ¿Ha habido algún caso de acoso sexual o por razones de género?

52.- ¿Cómo se resolvió?

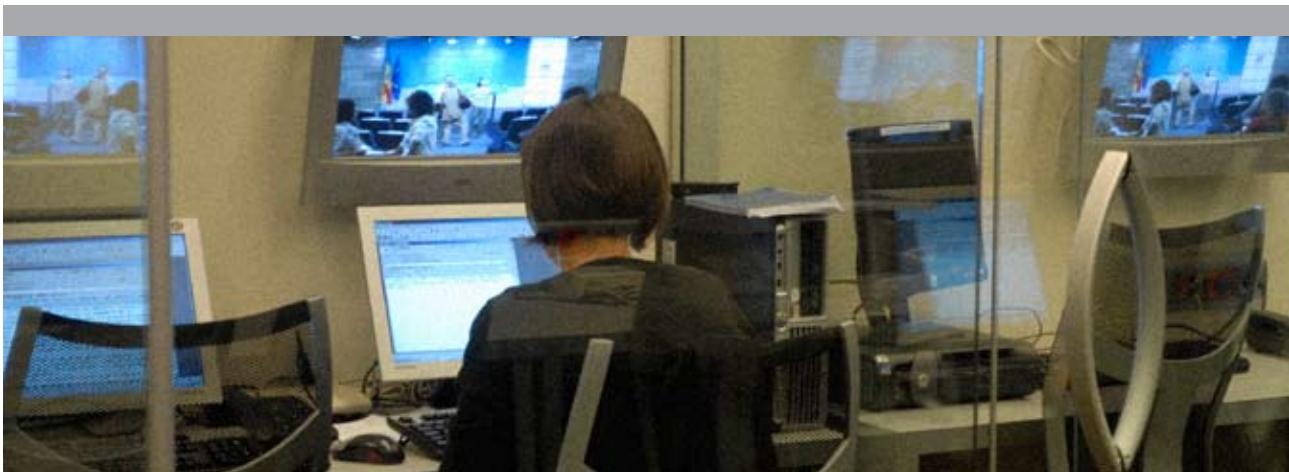
53.- ¿Cómo se podría resolver?

> **Salud laboral**

54.- ¿Existen protocolos y procedimientos de seguimiento de contingencias de salud laboral para riesgos reproductivos?

55.- La evaluación de riesgos del plan de prevención ¿contempla conjunto de riesgos y cuál es su distribución?

56.- La metodologías en las evaluaciones de riesgos ¿incluyen sexo y diferencias biológicas?



ANEXO 8

MODELO DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa o administración.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por las empresas, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa o administración.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Fomentar la formación en género, tanto en el acceso como a lo largo de la carrera profesional.
- (En el caso de la empresa privada) difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.

ANEXO 9. Ejemplos de posibles medidas

1. Área de acceso al empleo

Objetivo 1: garantizar que las convocatorias de ingreso y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa e indirecta.	
Medida 1.1: revisar estos procesos con perspectiva de género.	
Medida 1.2: establecer procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género.	
Medida 1.3: crear la figura de agente de igualdad.	
Medida 1.4: lograr la paridad entre mujeres y hombres en los tribunales de exámenes de convocatorias externas.	
Medida 1.5: utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.	
Medida 1.6: remitir una comunicación a todas las empresas y entidades con las que se contrata o subcontrata los procesos de selección de personal el principio de igualdad de género con el que está comprometida la empresa.	
Órgano encargado	Departamento de Recursos Humanos.
Plazo de aplicación	Durante todo el plan. El primer años se deberá acometer las medidas 1.2 y la 1.6.
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.
Indicador de cumplimiento	Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla.

Objetivo 2: facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio manifiesto o una segregación ocupacional.

Medida 2.1: incorporar cláusulas de acción positiva en los distintos puestos de la empresa, para que siempre que cumpla los requisitos, el desempate lo decida la pertenencia al género subrepresentado.

Medida 2.2: establecer colaboración con organismos de formación, para que formen mujeres que posteriormente puedan acceder y ocupen puestos de trabajo en ocupaciones que hasta el momento han estado masculinizados.

Medida 2.3: establecimiento de programas específicos para seleccionar mujeres que ocupen puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.

Medida 2.4: garantizar la representación de la Representación Legal de los Trabajadores en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.

Órgano encargado	Departamento de Recursos Humanos y Formación.
Plazo de aplicación	Durante todo el plan.
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de información desagregada por sexos y por categorías respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre (1) el porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección por categorías y (2) el porcentaje de mujeres y hombres seleccionados por categorías.
Indicador de cumplimiento	Contabilizar el número de veces que se aplican estas medidas. Se cumplirá este apartado cuando se ha hecho uso de las mismas.

2. Área de formación

Objetivo 1: lograr que el personal adquiriera perspectiva de género.	
Medida 1.1: realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y, en segundo lugar, al resto del personal de la Empresa y/o administración, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	
Medida 1.2: facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.	
Medida 1.3: inclusión de un módulo de igualdad en aquellos cursos del plan de formación de la empresa en los que sea posible.	
Órgano encargado	Departamento de Formación.
Plazo de aplicación	Anualmente.
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de información desagregada por género, centros de trabajo, participantes, acción formativa, perfil profesional y horas de formación. Al que se añadirá algún test de seguimiento del nivel de sensibilización conseguido con estas medidas.
Indicador de cumplimiento	Respecto a las medidas cualitativas, verificación de su ejecución, así como evaluación de su incidencia en el personal.



Objetivo 2: reducir el impacto del cuidado de hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Medida 2.1: promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente.

Medida 2.2: informar a las/os trabajadoras/es que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal.

Órgano encargado	Departamento de Formación y de Recursos Humanos.
Plazo de aplicación	A partir de la firma del plan.
Evaluación	Como criterio de evaluación de consecución del objetivo, anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que tras una excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes han participado en los cursos mencionados en las medidas 1.1 y 1.2, diferenciando entre mujeres y hombres.
Indicador de cumplimiento	Porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes han sido convocadas en los cursos mencionados en relación con el número total de personas que han disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.



3. Área de clasificación profesional y promoción interna

Objetivo 1: catalogación y valoración de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.	
Medida 1.1: las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional incluirán, en su caso, su forma femenina.	
Medida 1.2: en el caso de creación de una nueva categoría, la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso serán valorados por la comisión de igualdad de oportunidades antes del acuerdo definitivo con el único fin de constatar que ninguno de estos elementos introduce alguna discriminación por razón de sexo.	
Medida 1.3: Inclusión de un módulo de igualdad en aquellos cursos del plan de formación de la empresa en los que sea posible.	
Órgano encargado	Dirección de Recursos Humanos, comités de empresa.
Plazo de aplicación	A partir de la firma del plan.
Evaluación	Porcentaje de categorías profesionales con nueva denominación femenina partido por las que inicialmente no incluían ésta. Así como el número de nuevas categorías creadas bajo estas condiciones en convenio.
Indicador de cumplimiento	Verificación de su ejecución.



Objetivo 2: facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.	
Medida 2.1: conseguir una mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.	
Medida 2.2: determinar los nombres de los miembros de estos tribunales con la suficiente antelación para corregir, en la medida de lo posible, la falta de presencia de mujeres o de hombres.	
Medida 2.3: en caso de empate, tras la suma de todas las puntuaciones en los procesos de promoción interna, como criterio de desempate se utilizará la pertenencia al género subrepresentado, hasta que se equipare el peso, en la categoría de que se trate, de ambos sexos.	
Medida 2.4: informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.	
Medida 2.5: establecer la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.	
Medida 2.6: dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.	
Órgano encargado	Dirección de Recursos Humanos, comités de empresa.
Plazo de aplicación	A partir de la firma del Plan.
Evaluación	Como medida de evaluación del grado de cumplimiento de este objetivo, anualmente se elaborará una estadística donde aparezca el número de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.
Indicador de cumplimiento	Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas.

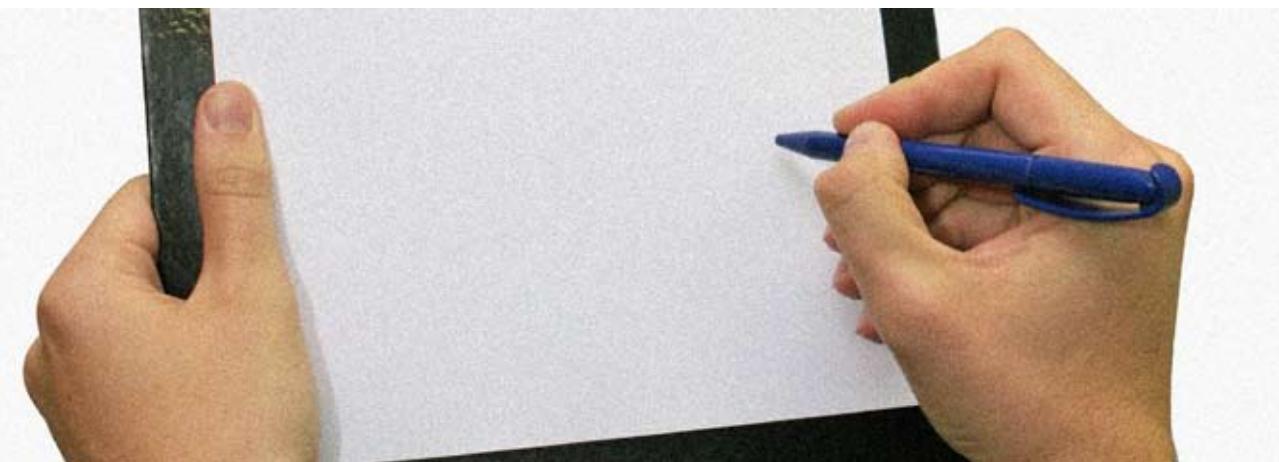
4. Área de retribuciones

Objetivo 1: acabar con la posible brecha salarial entre hombres y mujeres.	
Medida 1.1: promover que más hombres soliciten la reducción de jornada por cuidado de un menor, mediante campañas de sensibilización acerca de la importancia de cooperar en el cuidado de menores.	
Medida 1.2: revisión de los complementos, pluses y demás conceptos salariales establecidos en los convenios colectivos, así como los criterios de asignación.	
Medida 1.3: fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando prioritariamente las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo con contratos a tiempo completo, a las personas contratadas a tiempo parcial.	
Medida 1.4: establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por categorías, grupos, género y antigüedad, con el objeto de tutelar que las posibles diferencias entre mujeres y hombres tiendan a reducirse, verificando la aplicación del principio de equidad e idéntica responsabilidad.	
Órgano encargado	Dirección de Recursos Humanos.
Plazo de aplicación	A partir de la firma del plan.
Evaluación	Anualmente se elaborará un informe sobre posibles situaciones de discriminación detectadas en los convenios colectivos de empresa y normas colectivas pactadas por la misma.
Indicador de cumplimiento	Verificación de la ejecución de las medidas.



5. Área de conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 1: fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente de mujeres.	
Medida 1.1: realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.	
Medida 1.2: difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	
Medida 1.3: informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.	
Medida 1.4: informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.	
Órgano encargado	Dirección de Recursos Humanos, comités de empresa.
Plazo de aplicación	A partir de la firma del plan.
Evaluación	Como medida de evaluación del grado de cumplimiento de este objetivo, anualmente se elaborará una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos.
Indicador de cumplimiento	Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de conciliación.



6. Área de comunicación y lenguaje

Objetivo 1: potenciar una imagen no sexista de la empresa/Administración en su presentación cara al exterior.	
Medida 1.1: utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.	
Medida 1.2: recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.	
Medida 1.3: introducir en las reuniones de la empresa el tema de la igualdad de oportunidades.	
Órgano encargado	Dirección de Recursos Humanos.
Plazo de aplicación	A partir de la firma del plan.
Evaluación	Número de sugerencias atendidas de las recogidas.
Indicador de cumplimiento	Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución de las medidas.

Objetivo 2: utilización de un lenguaje no sexista en la documentación interna.	
Medida 2.1: difundir a todas las direcciones y departamentos una guía con recomendaciones para redactar los documentos con un lenguaje no sexista.	
Medida 2.2: revisión de toda la documentación, para garantizar un uso no sexista del lenguaje empleado.	
Medida 2.3: revisar el catálogo de ocupaciones para adecuar la denominación de puestos.	
Medida 2.4: contribuir a la difusión de imágenes no sexistas desde los medios de comunicación con que cuentan.	
Órgano encargado	Dirección de Recursos Humanos.
Plazo de aplicación	A partir de la firma del plan.
Evaluación	Número de documentos revisados.
Indicador de cumplimiento	Verificación de su ejecución de las medidas.

Objetivo 3: sensibilización y creación de un estado de opinión.	
Medida 3.1: elaborar todas las estadísticas correspondientes a la plantilla desagregadas por sexo.	
Medida 3.2: desglosar en los análisis económicos los recursos destinados a políticas de género.	
Medida 3.3: difusión de las actuaciones contenidas en el plan de igualdad de oportunidades	
Órgano encargado	Dirección de Recursos Humanos, comités de empresa.
Plazo de aplicación	Permanente, mientras se mantengan actuaciones del plan de igualdad.
Evaluación	Contabilizar las medidas realizadas.
Indicador de cumplimiento	Verificación de su ejecución de las medidas.





ANEXO 10

MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las partes firmantes del convenio colectivo de (la Empresa ...) declaran su voluntad de respetar el derecho a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y, con esa finalidad, se comprometen a eliminar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo hacia la mujer.

Para ello se constituye la comisión de igualdad, que se regulará según lo dispuesto en el presente reglamento.

REGLAMENTO

1.- COMPOSICIÓN

La Comisión de igualdad estará formada según lo pactado en (el plan de igualdad, en el convenio colectivo de la empresa xxx)

“Se recoge el literal el acuerdo”.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañadas por un asesor/a.

Los componentes de la comisión tendrán las siguientes competencias:

- Convocar las reuniones de la comisión de igualdad.
- Tomar medidas y acuerdos para la ejecución del plan de igualdad.
- Decepcionar de los órganos encargados de la aplicación de cada medida, las dudas, sugerencias o problemas que puedan surgir en su aplicación.
- Levantar acta de las reuniones de la comisión.

2.- REUNIONES

Se celebrarán reuniones, con carácter ordinario, al menos 2 veces al año, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión.

Con carácter extraordinario, cuando ambas partes lo acuerden.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representante.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Las horas de las reuniones y gastos de desplazamientos son por cuenta de (la empresa de X euros en concepto de dieta más los gastos originados).

3.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Las funciones y competencias de la comisión de igualdad serán las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en el convenio colectivo, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
2. Conocerá los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.

Aualmente, la dirección de Recursos Humanos entregará a la comisión de igualdad los datos de plantilla, desagregados por sexo y en términos estadísticos, relativos a antigüedad en la empresa y categoría, a fin de que la comisión pueda tener una visión de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.

3. Conocerá el número de casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se ha dirimido a través del protocolo de actuación establecido en el plan de igualdad, y en su resultado. A estos

efectos, velará por el cumplimiento del procedimiento establecido para estos casos.

4. Evaluará anualmente, en relación a cada uno de los objetivos finados en el plan de igualdad, la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha.
5. Podrá realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes, al comité de la empresa.
6. Emitirá los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
7. Informará a la plantilla periódicamente del desarrollo del plan de igualdad y promoverá su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
8. Conocerá de las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la Inspección de Trabajo.
9. Promoverá y participará en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.

Todos los miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a la que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.



11. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INTRODUCCIÓN

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una **discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales**. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo .

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su Artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas debe promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias que deberá figurar en estos planes, de acuerdo con el artículo 46.3.

Asimismo, los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo forma parte de los criterios generales de actuación de los poderes públicos.

En cuanto a las Administraciones Públicas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado

Público (EBEP) recoge “El derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo” (Art 4.2 e) ET) y así, en el apartado h) del artículo 14, el EBEP introduce el derecho *“al respeto de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”*. Y, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual como falta muy grave en el Art 95.2.

En el artículo 51, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que *“las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”* y, en su Artículo 62 precisa que *“para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación”*.

Este protocolo es de aplicación a toda la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella.



DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho (la empresa ... o administración ...) asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Toda trabajadora y trabajador tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

(La empresa ... o administración ...) tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable en acoso sexual o por razón de sexo. En concreto, la dirección tiene la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzca acoso sexual y por razón de sexo en las unidades que estén bajo su cargo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores, así como por el EBEP y falta laboral muy grave, según el Artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público (EBEP).

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

En consecuencia, (la empresa... o administración...) y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, define en su Artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera el “**acoso sexual**” como “*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.

En cuanto que “**acoso por razón de sexo**” se define como “*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad. Y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.

Se considerarán en todo casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

“El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”. (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE).

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Chantaje sexual.- El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso Ambiental.- Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y pósters de contenido erótico o pornográfico...

Agresión sexual.- Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

CAUSAS Y MANIFESTACIONES

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente afecta también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, EMPRESA Y/O ADMINISTRACIÓN Y SOCIEDAD

La víctima presenta básicamente secuelas de tipo personal:

- Psíquicas: ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad, vulnerabilidad que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza, etc.
- Físicas: problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)
- Laborales: desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento, aumento del absentismo, bajas laborales, cambios de trabajo, llegando incluso al abandono, pudiendo generar una pérdida o disminución del poder adquisitivo.

En el trabajo hay fundamentalmente repercusiones económicas y de organización:

- Enrarecimiento del clima laboral que hace que el trabajo en equipo se resienta (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal).
- Disminución del rendimiento laboral.
- Mayor siniestralidad.
- Pérdida del trabajo (la víctima) por causa del absentismo.

- Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Imagen negativa de la administración si la víctima hace pública la situación.

En cuanto a las consecuencias sociales, el acoso sexual como tal, tiene diferentes repercusiones en la sociedad:

- Existen prejuicios muy arraigados que hacen que se juzgue a la víctima en lugar de a al acosador.
- El acoso tiene repercusiones secundarias que afectan al entorno familiar, social y laboral de la víctima, etc.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público, puesto que las consecuencias del acoso generan consultas, tratamientos y bajas médicas.
- Tanto el acoso sexual como por razón de sexo crea desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia valía.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo (esta empresa... o administración...) adoptará las siguientes medidas:

- **Se publicará este protocolo en la intranet** de la (empresa... o administración... y en los organismos públicos vinculados o dependiente de la misma) y así mismo **se publicará en todos los medios de comunicación de que se dispongan**, de forma que todas las empleadas y empleados los conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, **se desarrollarán campañas de sensibilización**, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo**, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- **Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la**

plantilla y se iniciará esta formación por aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a las víctimas.

- A fin de evitar situaciones de acoso **se dará formación en políticas de género e igualdad a toda la plantilla.**

RECURSOS

De cara a la prevención e intervención del acoso sexual y por razón de género se dispone de recursos legales y organizativos.

Desde el punto de vista legal, como se indicaba en la introducción de este protocolo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En cuanto a las Administraciones Públicas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) recoge *"El derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo"* (art 4.2 e) ET) y así, en el apartado h) del artículo 14, el EBEP introduce el derecho *"al respeto de los empleados públicos a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral"*. Y, tipifica el acoso sexual y por razón de sexo y de orientación sexual como falta muy grave en el Art. 95.2.

Asimismo, la Ley 3/2007, en su artículo 12, trata la tutela judicial efectiva, según la cual *"la persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo"*.

En consonancia con la norma, esta empresa o Administración garantizan que la víctima va a tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando.

La empresa o administración velarán porque las denuncias no se perderán o se alargarán en el tiempo debido a la organización de la misma, así como porque el procedimiento de actuación se realice lo más cercano posible al centro de trabajo de la víctima.

Para ello, siempre que sea posible, se crearán equipos de atención o asesoramiento descentralizados.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo será ágil y rápido, otorgará credibilidad y en todo momento protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, garantizará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguri-



dad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, trabajando conjuntamente, la persona técnica (agente de igualdad) con el comité de salud laboral o las delegadas y delegados de prevención, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

La responsabilidad en materia de acosos sexual es de la empresa o administración, por tanto, será responsabilidad de la misma poner en marcha al equipo de atención al acoso sexual y por razón de género.

Equipo de atención al acoso sexual y por razón de género

El equipo de atención al acoso sexual y por razón de género estará compuesto por cuatro personas designadas de común acuerdo entre la Empresa o Administración y la Representación Sindical firmante de este acuerdo. La composición de este equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres, asimismo en la administración deberán estar representados tanto el personal funcionario como el laboral.

El equipo recibirá formación en materia de acoso sexual y por razón de género y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad (Agente de Igualdad) y el personal conocerá la composición de este equipo.

Competencias y atribuciones del equipo de atención al acoso sexual y por razón de género:

- a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del equipo se le requiera.
- c. Recomendar y gestionar ante el departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- d. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.

- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- g. Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

El equipo de atención al acoso sexual y por razón de género, ante un caso concreto, delegará en una o uno de sus componentes (asesor o asesora confidencial), a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá recabar la intervención de expertos (agentes de igualdad, psicólogos, psicólogas, juristas, médicos,...), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias del centro.
- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la Administración de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- Reportar al equipo de atención el informe preliminar.

La asesora o asesor y el equipo de atención o asesoramiento requerirá de la autorización del departamento de Recursos Humanos o de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y del presunto acosador o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias del centro.

EL PROBLEMA DEL ACOSO ES UN PROBLEMA DE LA EMPRESA. ES RECURSOS HUMANOS EL QUE DEBE NOMBRAR ESE EQUIPO DE ATENCIÓN Y EL EQUIPO NO REQUIERE AUTORIZACIÓN.

Cuando el centro abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el asesor o asesora y la Comisión de Igualdad, trasladarán al instructor o instructora designada toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Dadas las peculiaridades que presenta el acoso sexual y por razón de género, se plantea la posibilidad, siempre que la persona acosada así lo decida, de iniciar el proceso, bien directamente mediante el tratamiento formal, o intentar la vía de la mediación mediante un tratamiento previo informal si así lo decide la persona que se considera ha sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo.

Método informal

El tratamiento informal tiene como objeto buscar la solución del conflicto mediante una mediación entre las partes implicadas para buscar una solución satisfactoria.

Este tratamiento informal se podrá iniciar mediante comunicación verbal al equipo de atención al acoso sexual y por razón de género o a alguna las personas que lo componen o comunicándolo a través un breve escrito al buzón de correo creado para esta situación y de cuya existencia todo el personal de la empresa estará al tanto.

Esta comunicación – a la que no llamaremos denuncia por entender que la denuncia sería la que se realiza en el procedimiento formal- puede ser realizada tanto por la persona que se siente acosada, como por delegados y delegadas sindicales, de personal, de comité de empresa, de junta de personal o del comité de prevención de riesgos laborales, sindicatos e incluso, por una tercera persona de confianza de la víctima.

El equipo de atención al acoso sexual y por razón de género, inmediatamente a tener conocimiento de un posible acoso, lo pondrá en conocimiento ante la Dirección de Personal y procederá a elegir a la persona del equipo que directamente, a elección de la persona acosada, se ocupará de dirigir todo el procedimiento, pudiendo tener reuniones con el presunto agresor o agresora, reclamar la intervención de una persona experta..., todo ello con la finalidad de conseguir la situación de interrupción de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

En el plazo de 15 días, la persona que dirige el proceso valorará la consistencia de la información sobre el posible acoso del que podría resultar bien la conclusión del caso, (1) porque no se entiende que existe tal acoso, (2) porque se adoptan las actuaciones que se estiman convenientes o (3) porque la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor o agresora, dando paso a presentar denuncia a través del método formal.

Método formal

Cuando el procedimiento informal no dé el resultado esperado, o sea inadecuado o inapropiado para la obtención de un buen resultado ante el problema, se dará paso al método formal.

También la persona que se considera acosada sexualmente o por razón de sexo puede proceder directamente a este procedimiento sin recurrir al informal, si así lo desea.

En ambos casos, en el primer caso, si la vía informal no ha dado el resultado esperado, la persona que dirigía todo el procedimiento informal y en el segundo es la personas acosada la que desea hacerlo, el procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia por escrito al equipo de atención al acoso sexual



y por razón de género. Para ello se facilitará tanto un modelo de denuncia y una dirección de apartado postal y de buzón de correo electrónico (la misma que en el caso anterior).

Se garantizará siempre que la denuncia se curse de modo confidencial y urgente, todo ello sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

También en el caso de la utilización del método formal podrán denunciar además de las figura a que se refiere el párrafo anterior, los delegados o delegadas sindicales, de personal, de comité de empresa o junta de personal y cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

Recibida la denuncia se procederá a informar a la Dirección de Recursos Humanos y procederá a la apertura de expediente informativo, nombrando a una persona del equipo de atención como instructora, elegida por la persona acosada.

El expediente informador estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo necesario.

Según la gravedad de los hechos, la persona que instruye el expediente informador podrá solicitar a la Dirección de Recursos humanos la adopción de medidas cautelares.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del equipo elegida como instructora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

Asimismo, si ésta lo considerase adecuado, se incorporará a la investigación y trabajará con la persona

interlocutora una persona técnica (agente de igualdad).

Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborales, la persona instructora emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. La persona instructora comunicará al equipo de atención de acosos sexual la decisión. Y este equipo traladará una estadística de acosos y su resolución (cierre de la instrucción, sanción, etc), a la comisión de igualdad.

Corresponderá a la Dirección de RR.HH la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona Instructora.

La resolución adoptada será comunicada a denunciante y denunciado.

La dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la instructora del expediente de investigación solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha

presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. El equipo de atención al acoso sexual y por razón de género pondrá, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público como falta disciplinaria muy grave, y posible causa de despido disciplinario por el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditativas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba, e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

DISPOSICIONES VARIAS

1. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima

no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. En el caso de las administraciones públicas, el traslado será resuelto de manera temporal por medio de una comisión de servicios, teniendo que solicitar la plaza de manera definitiva en el siguiente concurso y teniendo prioridad. Dicho traslado no deben suponer un detrimento de sus condiciones laborales.

2. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
3. El equipo de atención al acoso sexual supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección.
4. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
5. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las siguientes actuaciones:

- > Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
 - > Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
 - > Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun si después de la investigación no se ha podido constatar.
6. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
 7. Tanto el departamento de Recursos Humanos y/o de Personal, como los sindicatos deberán pro-

porcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

8. Anualmente el equipo de atención o asesoramiento efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección del centro y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas acosadas.

DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad

Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía

Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad

Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía

