

# ¿QUÉ SON LAS POLÍTICAS Y LOS PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

## 1.-INTRODUCCIÓN: IMPORTANCIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA VIGENTE

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, las cuales deberán negociar y en su caso abordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma prevista en la legislación laboral.

Los supuestos en los que la elaboración de un plan de igualdad resulta obligatorio son los siguientes:

- a) en el caso de empresas de 50 o más trabajadores. Deberá ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral.
- b) cuando así se establezca en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa, en los términos previstos en el mismo.
- c) cuando la Autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aprobación de dicho plan, en los términos fijados en el indicado acuerdo. En este caso también resulta necesaria la previa negociación o consulta con los representantes legales de los trabajadores.
- d) la implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.

## 2.-ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD. CONCEPTO Y CONTENIDO

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de adoptar un diagnóstico de situación. Se dirigen a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) proceso de selección y contratación.
- b) clasificación profesional.
- c) formación.
- d) formación profesional.
- e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) infrarrepresentación femenina.
- h) retribuciones.
- i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad. A tal efecto la empresa facilitará toda la información necesaria.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Los planes de igualdad deben inscribirse en el Registro de planes de igualdad de las empresas, dependiente del Ministerio de Trabajo y de las autoridades laborales de las CC.AA. La inscripción tiene carácter obligatorio para las empresas.

### **3.-TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Los representantes legales de los trabajadores o en su defecto los propios trabajadores o trabajadoras tienen derecho a acceder a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

La previsión anterior se entiende sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los Convenios Colectivos a los que estos atribuyan estas competencias.

### **4.-REGULACIÓN ESPECÍFICA CONTENIDA EN LA LEY DE LA C.V. PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

El art. 20 Ley Valenciana contiene en materia de planes de igualdad de las empresas las siguientes previsiones:

1.- la administración autonómica establecerá incentivos a favor de las empresas que apliquen planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras en esta materia y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su servicio.

2.- a los efectos de dicha ley se consideran planes de igualdad aquellos doc. en los que se vertebran las estrategias para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

3.- para obtener las ayudas establecidas a favor de las empresas, los planes de igualdad de estas deberán ser visados por el centro directivo de la administración Valenciana con competencias en materia de mujer, y presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

4.- las empresas o representaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

La Red Valenciana de Igualdad es un servicio específico de la Generalitat Valenciana cuyo objeto es la promoción de la igualdad a través de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas municipales, el asesoramiento y sensibilización de las mujeres y la prevención de la violencia de género. También se encarga de informar a empresas y entidades en la elaboración e implementación de planes de igualdad dentro de sus organizaciones laborales, así como de elaborar los correspondientes informes técnicos para la obtención del visado.