



## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS

Cuando hablamos de medidas de conciliación y planes de igualdad se impone hacer algunas referencias legales, para enmarcar los contenidos en el contexto en el que se va a desarrollar la exposición de: “MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PLANES DE IGUALDAD”

Por ello, realizaré unas breves referencias legislativas, a través de las cuales observaremos una evolución positiva de nuestra legislación en materia de conciliación familiar, laboral y personal. El marco actual referido únicamente a esta materia. Unas breves reseñas estadísticas de varios estudios, y finalmente unas breves conclusiones/reflexiones.

Antes de que se aprobará la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, no se puede decir que nuestro marco normativo no sancionará las conductas constitutivas de discriminación por razón de sexo. El reconocimiento formal del derecho de igualdad estaba recogido en el artículo 14 de la Constitución Española en el que se proclamaba el derecho de Igualdad y la no discriminación por razón de sexo, así como se consagraba en el artículo 9.2 de la Constitución la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. Así mismo, el Tribunal Constitucional consideraba en sus sentencias (STC 83/1984 y 8/1986) que “*promover la igualdad y remover los obstáculos*” es una finalidad propia del Estado Social y Democrático de Derecho... Así mismo, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4 reconoce el derecho a no ser discriminado por razón de sexo.

Pero pese, a la referencias legales citadas la Igualdad formal no era suficiente en si misma, era y es necesaria la igualdad real. La igualdad ante la ley no garantiza por si sola la igualdad real, y en este sentido, la práctica diaria demuestra que ambos



conceptos no son concurrentes ya que las mujeres aún sufren discriminaciones en los distintos ámbitos de la sociedad.

Por ello, a través de estos últimos años se aprobarán nuevas leyes para impulsar que la igualdad no sólo se reconozca como un derecho, sino que se materialice de hecho. Como consecuencia de ello, se aprobará la **Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**. Y posiblemente sea en ese momento donde la mayoría de la ciudadanía comenzará a escuchar el término “conciliación de la vida laboral y familiar”. Se aprobarán otras leyes de gran relevancia como la **Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral de violencia de género**, y como refería anteriormente, en marzo de 2007 se aprobará la **Ley Orgánica Efectiva de igualdad entre mujeres y hombres**, que es el marco normativo que rige la materia objeto de exposición.

Tal y como se recoge en el preámbulo de la Ley Efectiva de Igualdad “**La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos**”, entre los que destaca la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995*

*La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los estados miembros”*



La creación de nuevas leyes relacionadas con la materia que nos ocupa indistintamente de su origen dentro del marco de la Unión Europea, tienen como denominador común: **la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la corrección y erradicación de conductas discriminatorias y el impulso de medidas que favorezca la igualdad real de sexos.**

Así la Ley Efectiva de Igualdad entre sus novedades, introduce los Planes de Igualdad: **como medida tendente a alcanzar la igualdad de oportunidades en la empresa y la erradicación de conductas discriminatorias por razón de sexo.**

**Los planes de igualdad en su fase inicial requieren de un DIAGNÓSTICO** que deberá formalizarse en un informe que incluya la información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, de distribución del tiempo de trabajo etc.), el análisis y debate de esta información y la formulación de las propuestas que han de incluirse en el plan de igualdad.

Si el diagnóstico de la situación de la empresa concluyese en la inexistencia de desigualdad, seguiría siendo obligatorio la elaboración del plan de igualdad, introduciendo medidas que eviten la alteración de la situación diagnosticada y de otras medidas innovadoras que se pudieran implantar. Si el diagnóstico es erróneo, lamentablemente servirá de poco para avanzar en igualdad.

**El diagnóstico debería ofrecer los datos desagregados por sexos entre otras materias sobre:** La conciliación de la vida personal, familiar y laboral: medidas de conciliación existentes en la empresa, información al respecto y utilización por la plantilla.

Con relación al “*diagnóstico*” efectuado, habrá que “*fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar*”, “*las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución*” e implantar “*los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*”.



En cuanto a la fijación de los “*objetivos de igualdad a alcanzar*”, lo que hay que concretar en el Plan son los ámbitos donde se pretende erradicar las discriminaciones, una vez constatadas en el “*diagnóstico*” previo. Así, combatir discriminaciones, directas o indirectas,

En relación con “*las estrategias y prácticas a adoptar*”, de lo que se trata es de determinar en el Plan de Igualdad una serie de medidas concretas para conseguir los objetivos

Las medidas de conciliación en los Planes de Igualdad, no pueden ni deben ser una mera reproducción del texto de los convenios en esta materia, o de los permisos y/o derechos recogidos en el E.T o E.B.E.P. Debe de tratarse de medidas de conciliación como: la introducción de sistemas creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares (flexibilidad horaria, permisos por razones familiares, fomento de disfrute de permisos por el sexo masculino, atención a personas dependientes, mejorar la situación de la víctima de violencia de género, etc....)

Así por ejemplo el artículo 34.8 ET ordena que «El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.»

El Estatuto de los Trabajadores es la norma básica, y cuando decimos básica estamos hablando de mínimos, mejorable por Convenio Colectivo, acuerdo entre las partes y en el caso que nos ocupa por medio de los Planes de Igualdad. Por tanto, el derecho se reconoce, y lo que se debe alcanzar es una concreción del mismo a través de las medidas de los Planes de Igualdad, por ejemplo fijando cierta flexibilidad horaria para adaptar las circunstancias del trabajador en su ámbito familiar.



En cuanto a las víctimas de violencia de género, circunstancia poco tratada y mejorada en los planes de igualdad, cabe hacer las siguientes propuestas en los planes de igualdad, ya que esta materia se puede abordar en los mismos en el apartado de conciliación de la vida personal laboral y familiar:

- 1.- Declaración empresarial **“tolerancia cero”** con los malos tratos.
- 2.- Proporcionar **a las trabajadoras apoyo suficiente** para poder superar su situación, con el sigilo correspondiente y salvaguarda la intimidad de la víctima.
- 3.- **Ampliar el plazo de 6 meses** (por el tiempo necesario al menos a dos años tanto en el traslado de centro (movilidad geográfica) como en la excedencia (eliminando la ampliación de tres meses hasta un máximo de 18 meses según art. 48 ET, que requerirá el dictamen del juez para ser prorrogado). **Indistintamente de la modalidad contractual.**
- 4.- **Anticipar el periodo vacacional** cuando fuera necesario a las trabajadoras víctimas de violencia que lo necesiten.
- 5.- **Facilitar permisos retribuidos** para los tramites que pudiera necesitar para normalizar su situación.
- 6.- **Jornadas flexibles para las trabajadoras** víctimas de violencia de género durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.

Son varios los ejemplos en esta materia que podríamos referir, pero los citados sirven como propuestas a introducir en un plan de igualdad en el apartado de conciliación

Referir seguidamente algunos datos de estudios realizados por distintos organismos y más en concreto por USOCV en el pasado año, y que nos ofrecen una visión próxima de la actual situación de las mujeres.

Según Mujeres en Cifras. Instituto de la Mujer datos de 2009 Independientemente de la actividad económica que realicen, las mujeres tienen un salario inferior, en términos globales, se sitúa cerca del 30% de media. En concreto en la Comunidad Valenciana



las mujeres perciben unas retribuciones por debajo de los hombres de un 24,5% en Alicante, un 28% en Valencia y un 33,1% en Castellón.

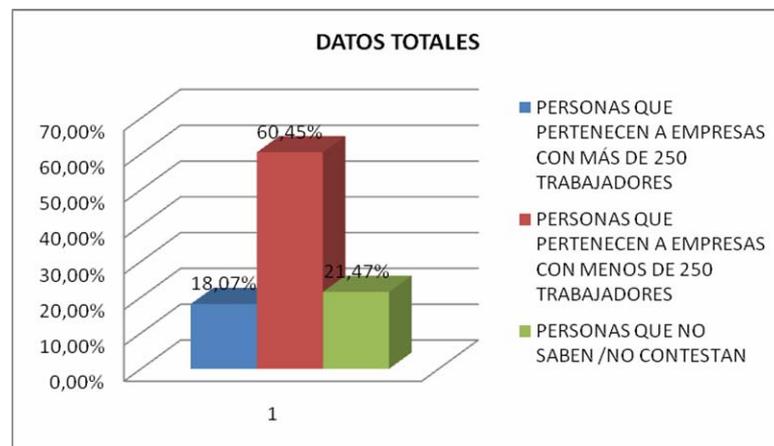
***El 97,70% de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial para poder simultanear el trabajo con el cuidado de personas dependientes y obligaciones familiares, frente al 2,30% de los hombres.*** Lo que es debido en la mayoría de los casos a la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.

***Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social en 2009 las excedencias por cuidado de hijos fueron disfrutadas por 95,90% de mujeres frente al 4,10% de los hombres.*** Lo que indica que las responsabilidades familiares siguen sin ser una responsabilidad compartida.

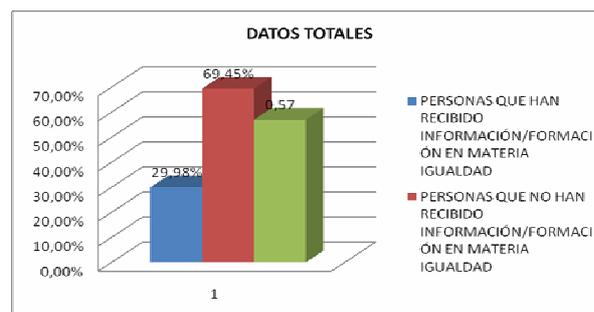
En un estudio realizado por USOCV en 2010 y al que nos referiremos seguidamente, que se enmarca en el ámbito de la Comunidad Valenciana, en diversos sectores tales como: sanidad, administración pública, enseñanza, industria, seguridad privada, limpieza y servicios. Como se puede observar según los gráficos que se han recogido de forma conjunta, cabe hacer las siguientes consideraciones atendiendo a la información que han facilitado los cuestionarios de evaluación:



- Atendiendo a todas las encuestas recogidas, únicamente el 18,07% de los participantes pertenecía a empresas de más de 250 trabajadores, frente al 21,47% que no sabe o no contesta. Este dato es relevante ya que según la Ley efectiva de Igualdad, en su artículo 45 los planes de Igualdad son obligatorios en aquellas empresas cuya plantilla es superior a 250 trabajadores, entre otros supuestos. En todo caso este dato corresponde a la realidad empresarial de la Comunidad Valenciana que está compuesta por pequeñas y medianas empresa. Así, según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración en la Comunidad Valenciana solamente existen 426 empresas cuyas plantillas son más de 250 trabajadores.

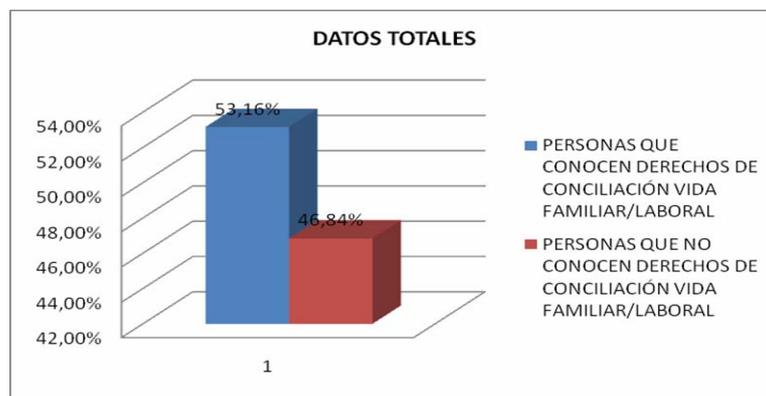


- En cuanto a la cuestión que planteábamos si han recibido información/formación en materia de igualdad el 29,98% reconocen haber recibido esta información/formación, si bien no directamente por la empresa en algunos casos, sino a través de otros medios como puede ser la información o acciones organizadas por sindicatos, y en nuestro caso por la actividad que organizad USOCV. De este porcentaje, son las mujeres las que están mejor informadas y formadas.

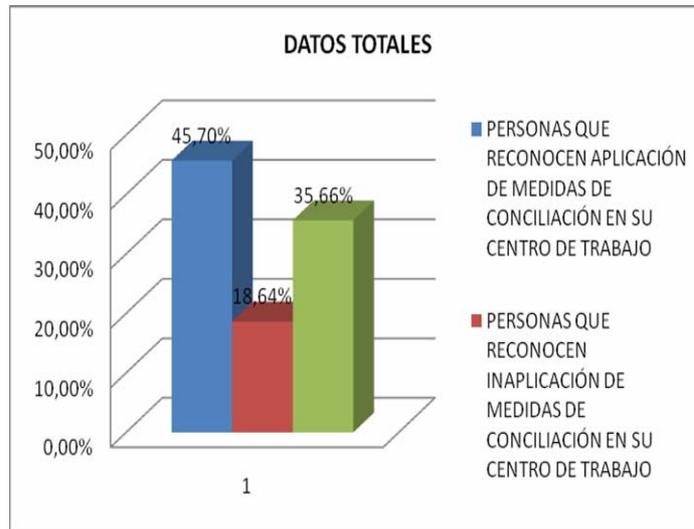




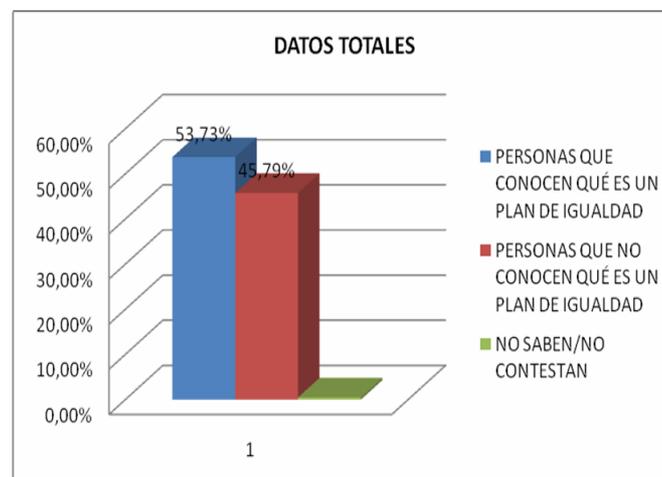
- En la siguiente cuestión que se plantea en cuanto a si conocen los derechos/permisos en materia de conciliación familiar, los porcentajes experimentan una subida elevándose a un 53,16% de los encuestados siendo muy sensible la diferencia a este respecto entre mujeres y hombres, en el que superan cuatro puntos las mujeres a los hombres en estos conocimientos, dejando de relieve que casi el 46,84 desconoce por completo sus derechos en esta materia, lo que es un porcentaje muy elevado ya que se trata de derechos que a lo largo de la vida laboral se encontrarían en situación de ejercer.



- Pasando a la siguiente cuestión de si les consta que en sus empresas/centros de trabajo se aplican medidas de conciliación familiar, laboral y personal, al respecto el 45,70% reconoce positivamente que las mismas se aplican frente al 18,64% cuya valoración es negativa, y en esta cuestión hay un porcentaje muy elevado que no sabe o no contesta fijándose el mismo en 35,66% de los encuestados, esto puede deberse a la falta de corresponsabilidad, aunque se puede presumir el temor de solicitarlo por la inseguridad y/o precariedad laboral, pero posiblemente estaría relacionado en algunos casos con la falta de conocimiento de su existencia por lo que obviamente no pueden, por tanto, saber si se aplican o no en la empresa o centro de trabajo. En esta cuestión son también las mujeres las que superan a los hombres en cuanto a la certeza de la aplicación de los mismos.

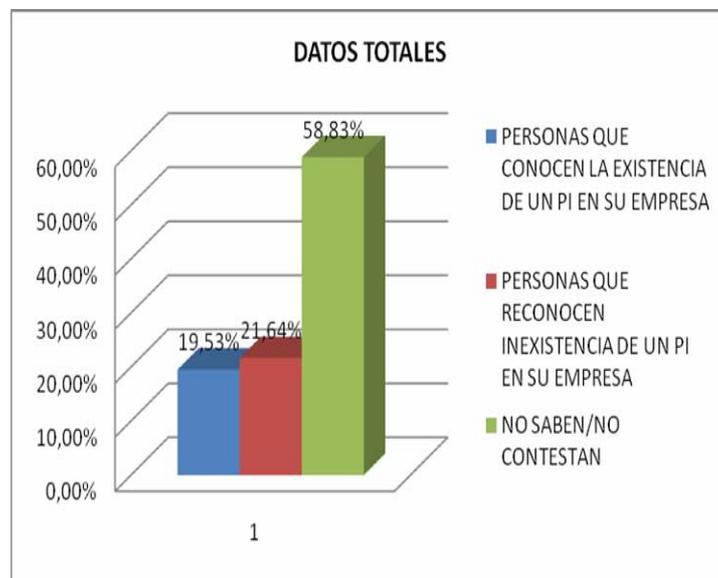


- En cuanto a la cuestión de si saben qué es un plan de igualdad, teniendo en cuenta que la regulación de los mismos viene recogida a partir de la Ley Efectiva de Igualdad aprobada el 22 de marzo de 2007, el 53,73% de los encuestados reconocen saber qué es un plan de igualdad frente a un 45,79% que lo ignoran. En esta ocasión son también las mujeres las que dominan mejor estos contenidos fijándose el porcentaje de las mismas en 54% que son conocedoras frente a un 46% de mujeres que no saben qué es un plan de igualdad frente al 40% de los hombres que saben qué es un plan de igualdad mientras que el 35% reconocen no saberlo y el resto no lo sabe o no contesta.

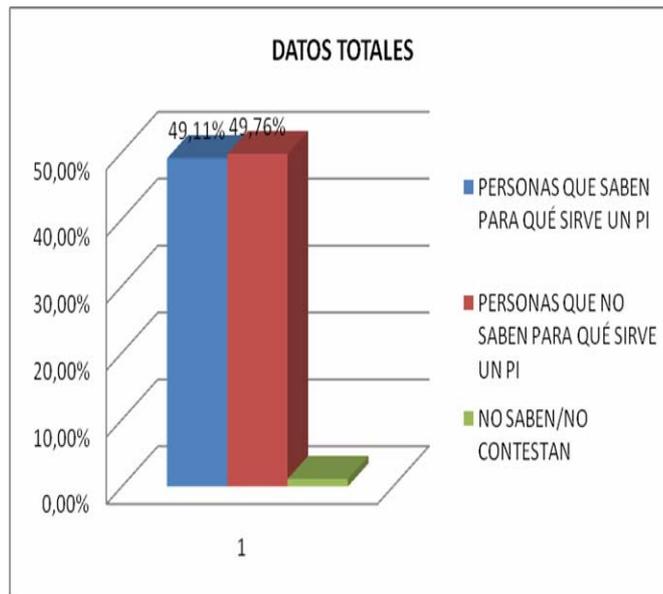




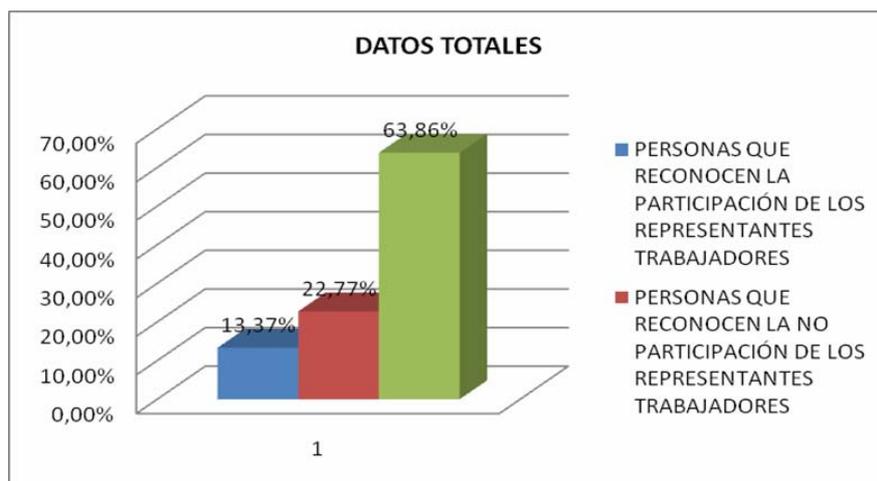
- Cuando abordamos si en las empresas existe un plan de igualdad el 19,53% de los encuestados reconoce la existencia de un plan de igualdad en sus empresas, el 21,64% sabe efectivamente que no existe ningún plan de igualdad, y el resto que corresponde al 58,83% no lo sabe o no contesta. Una vez más son las mujeres las que conocen que en sus empresas existe un plan de igualdad fijándose en un 21% que es superior al de los hombres que está fijado en un 17%. Siendo este porcentaje muy bajo.



- En relación a la cuestión que se plantea de para qué sirve un plan de igualdad el 49,11% de los encuestados contesta positivamente frente al 49,76%. En esta ocasión los hombres son los que porcentualmente conocen para qué sirve un plan de igualdad frente al 48% de las mujeres, esta es de las pocas cuestiones en la que los hombres superan a las mujeres, posiblemente se deba a que tienen una mayor presencia en los órganos de representación, que son fundamentalmente los núcleos donde se están dirimiendo estas cuestiones, pero obviamente esta sería una única respuesta en la que entrarían otros factores.



-Y en la última cuestión planteada que se relaciona con la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración, aplicación y/o control de Planes de igualdad, encontramos el porcentaje más bajo en cuanto al conocimiento de la cuestión que se plantea, así el 13,37% únicamente conoce de esta participación, siendo que tal y como se regula en la Ley Efectiva de Igualdad se establece que la representación de los trabajadores negociará los mismos.





De todo ello, se desprende que se impone seguir trabajando para que la Ley Efectiva de Igualdad no se quede en el plano formal, sino que se materialice, y haya una correlación entre la igualdad formal y material, y para ello, desde USOCV se aconseja que:

- Se implementen acciones que reviertan en la mejor y mayor información y formación de las plantillas que componen las distintas empresas y organismos/entidades, con especial atención al sector de enseñanza.
- Se impulsen nuevas medidas/permisos que se disfruten por los hombres, así como se potencie que ellos disfruten de las existentes
- Se introduzca en el apartado de conciliación y tiempo de trabajo medidas que mejoren la situación a las víctimas de violencia de género
- Se potencie la participación de la representación legal de los trabajadores en la elaboración, control y evaluación de los planes de igualdad y medidas de contenido similar, regulando y concretando sus funciones, favoreciendo que sus informes sean preceptivos y vinculantes.
- Se destine una mayor partida presupuestaria a las políticas de igualdad de oportunidades, creando organismos o departamentos especializados en esta materia.
- Se dote de más recursos humanos a la Inspección de Trabajo para que pueda ejercer su labor diligentemente.
- Se cree legalmente la figura del delegado de o para la igualdad de la misma forma que existe la figura del delegado de prevención.
- Se establezca como requisito necesario para obtener visados y/o distintivos en igualdad un informe previo de la representación legal de los trabajadores, que sea vinculante en cuanto al proceso que ha presidido la elaboración del plan de igualdad.



## Bibliografía

Pilar Nuñez- Cortés Contreras “ Nociones Básica sobre igualdad en las relaciones laborales” (2009)

Tomás Sala Franco, María Amparo Ballester Pastor, Jose María Bañó León, José Miguel Embid Irujo, José María Goerlich Peset “Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres” 2008

José Ignacio García Ninet, Amparo Garrigues Jiménez “Comentarios a la Ley de Igualdad” 2008

Guillermo Rodríguez Pastor, Luis Miguel Camps Ruiz, Ignacio Albiol Montesinos “Igualdad y Conciliación en las relaciones Laborales” 2011