

Plans d'igualtat: un deure i un compromís

Els Plans d'igualtat a les empreses són un objectiu sindical prioritari de CCOO per fer efectiva la no discriminació entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, retribució i en les condicions de treball. En aquest sentit, CCOO destaca els avanços que s'han anat produint en tots els sectors, especialment a partir de l'aparició de la Llei d'Igualtat en 2007 i del bon fer en els processos de negociació col·lectiva.

La Secretaria Confederal de la Dona de CCOO té actualment registrats 217 plans d'igualtat (segons dades publicades en el Butlletí Oficial de l'Estat, els butlletins de les CCAA, i els facilitats per les diferents Secretaries de la Dona de CCOO de federacions i territoris); i de la seva anàlisi es constata que des de l'entrada en vigor de la Llei Orgànica d'Igualtat (LOIEMH) s'han engegat processos de negociació de plans d'igualtat en tots els sectors econòmics (industrials i de serveis, tant públics com privats) i en tot tipus d'empreses.

Per a l'estudi dels diferents plans d'igualtat s'han analitzat les matèries que figuren en l'art.46 de la LOIEMH, i que poden dividir-se en dos grups: les matèries preventives (prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, violència de gènere) i les matèries correctores (relatives a l'accés a l'ocupació, condicions de treball...).

Respecte a les primeres, les mesures en cas d'assetjament giren entorn de l'establiment de protocols d'actuació, mentre que en relació a les víctimes de violència de gènere es tendeix a la transposició de l'indicat en la llei 1/2004. Quant a les matèries correctores el seu desenvolupament ha estat desigual, ja que en gairebé tots els plans es recullen mesures relacionades amb l'accés a l'ocupació, la formació, salut laboral, comunicació i promoció; però hi ha altres àrees com la classificació professional i principalment la retribució salarial que no tenen gran presència en els diferents plans.

En matèria retributiva cal ressaltar el pla d'igualtat d'un hipermercat que va incloure una mesura que modificava el contingut del conveni col·lectiu en aquest aspecte.

Així mateix, els plans d'igualtat consten de tres parts: diagnòstic, mesures i avaluació; no obstant això, no tots els plans contempnen indicadors per complir amb l'avaluació.

Compromís de CCOO

Entre els compromisos sindicals de CCOO destaca la necessitat d'impulsar la participació i igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'ocupació, mitjançant tres eixos d'actuació:

- Millorar l'accés, la formació i la promoció en l'ocupació i les condicions laborals, incloses les actuacions per a la detecció de les causes de la discriminació salarial i la seva eliminació.
- Incorporar mesures per a la prevenció i eliminació de les discriminacions directes i indirectes, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Avançar en la coresponsabilitat d'homes i dones, mitjançant l'adaptació de la jornada laboral i la vida personal i familiar i incrementar els nivells de protecció a la maternitat, paternitat i lactància.



Plans d'Igualtat i negociació col·lectiva, dues eines imprescindibles

CCOO insisteix en la necessitat de defensar i impulsar la negociació de mesures i plans d'igualtat que la LOIEMH en el seu Títol IV regula, i perquè sigui efectiva recull el dret al treball en igualtat d'oportunitats incorporant mesures d'acció positiva en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, la retribució i en les condicions laborals, situant-les en el marc de la negociació col·lectiva, perquè siguin les parts, lliure i responsablement, les que acordin el contingut.

Per complir de forma efectiva el seu objectiu, els plans d'igualtat han d'estar articulats amb la negociació col·lectiva aplicable en l'empresa, ja que a través del corresponent diagnòstic de partida per a l'elaboració del pla poden detectar-se situacions de desigualtat que poden tenir el seu origen en el conveni col·lectiu, o en altres acords d'aplicació en l'empresa, en aquest cas és sobre aquests aspectes de la negociació col·lectiva sobre els quals ha d'incidir el pla d'igualtat per a la seva modificació.

Per tant, l'articulació i complementarietat entre el pla d'igualtat i la negociació col·lectiva és bàsica per aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de l'empresa, la qual cosa comporta l'eliminació de tota discriminació, ja sigui directa o indirecta.

Si s'analitza l'impacte de l'aplicació de la LOIEMH en les relacions laborals es constata que propicia la intervenció de més dones sindicalistes en les taules de negociació col·lectiva; s'afavoreix l'impuls de la formació sindical en matèria d'igualtat d'oportunitats; permet el millor coneixement dels elements que actuen en les desigualtats en matèria d'accés, formació, promoció i condicions laborals de dones i homes, mitjançant l'anàlisi de la situació de les empreses previ a la negociació dels plans d'igualtat. La Llei Orgànica d'Igualtat, així mateix, en protegir millor a les treballadores dels riscos labors en l'embaràs i lactància garanteix, de forma més eficaç, la seguretat i la salut; i a més promou la coresponsabilitat entre dones i homes amb l'ampliació de permisos, l'adequació de la jornada i el permís de paternitat.

Sent conscients que qualsevol avaluació de la Llei Orgànica d'Igualtat ha de tenir present l'escàs temps transcorregut per poder fer una anàlisi de resultats més qualificat, l'avaluació de CCOO és positiva, sense estar exempta de riscos. Per això, el sindicat segueix mantenint el repte i compromís de potenciar la negociació de mesures i plans d'igualtat perquè, mitjançant l'acció positiva i la transversalitat, s'eliminïn les desigualtats per raó de sexe, tan presents avui en les empreses.

Fitxa d'afiliació

data

PROTECCIÓ DE DADES:

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que és titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. També seran incorporades a un fitxer de la Confederació Sindical de Comisiones Obreres i de la Federació corresponent al sector al que pertany l'empresa en la que treballis i que pots comprovar en www.ccoo.cat. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers es el manteniment de la teva relació com persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més aquestes dades podran servir per a enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre estaràs informat en www.ccoo.cat, o en la web de la CSCCOO, dels acords i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit acompanyada de la fotocòpia del teu DNI i indicant "PROTECCIÓ DE DADES", al domicili de la CSCONC, situat en Via Laietana, 15, 08003 Barcelona, per al fitxer de la CSCONC, i al domicili de la CSCCOO, situat en el carrer Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid, per als fitxers de la CSCOO i de les Federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lodp@ccoocat.cat o trucar al telèfon 934.812.902

Nom i cognoms

DNI Telèfon Data naixement

Adreça

Població Codi postal

Empresa/centre de treball

Domiciliació:

--	--	--	--	--

Banc/Caixa

--	--	--	--	--

Oficina

--	--

D C

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Compte/libreta

Firma:

Correu electrònic

(Fes-la arribar als teus representants de CCOO o envia-la directament al CR 5706) 93/11

COMFIA-CCOO grup BMN - Catalunya secció sindical

c/ Sant Joan, 14 pal.2 – VILAFRANCA DEL PENEDÈS – Departament 5706 - Tel. 93 892 28 85 – Fax 93 310 71 17 – grupobmn-catalunya@comfia.ccoo.es - www.comfia.net/bmn/