

LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS COMO HERRAMIENTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

M.^a ÁNGELES BUSTAMANTE RUANO

*Asesora técnica
Licenciada en Derecho*

Extracto:

EL presente trabajo tiene por objeto constatar la función preventiva de los planes de igualdad de las empresas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, mediante un diseño de investigación que indague las características, estructura y contenido de los planes de igualdad de las empresas, tomando como referencia los aspectos fundamentales de las políticas de igualdad.

El estudio y análisis se ha centrado en las materias del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aunque también busca aportar evidencias en cuanto a los planes de igualdad con carácter integral y transversal, es decir, como herramienta central para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La muestra está compuesta por un total de 47 planes de igualdad de las empresas.

Los resultados alcanzados indican una buena inserción de la materia de acoso sexual en los planes de igualdad, así como una mejorable inserción de la materia del acoso por razón de sexo. A su vez, con relación a las cuestiones claves en cuanto a la excelencia técnica de los planes de igualdad se observa una necesidad de mejora en cuanto a su conjunto y relación interna.

Palabras clave: acoso sexual, acoso por razón de sexo, plan de igualdad, discriminación por razón de sexo, igualdad efectiva y violencia.

THE EQUALITY PLANS FOR THE ENTERPRISE LIKE TOOL FOR THE PREVENTION OF THE SEXUAL HARASSMENT AND THE HARASSMENT BECAUSE OF SEX

M.^a ÁNGELES BUSTAMANTE RUANO

*Asesora técnica
Licenciada en Derecho*

Abstract:

THIS paper has for object to verify the preventive function of the equality plans for the enterprise as for sexual harassment and harassment because of sex, through a design of investigation that it researches the characteristics, structure and content of the equality plans for the enterprise, taking as a reference the main aspects of the policies of equality.

The study and analysis has focused on the issued of sexual harassment and the harassment because of sex, though also it seeks to contribute evidences to the equality plans for the enterprise with integral and mainstreaming character, as central tool to make the equality effective between women and men in the labor area.

The sample includes 47 equality plans for the enterprise.

The results indicate a good insertion of the matter of sexual harassment in the equality plans for the enterprise, as well as a no good insertion of the matter of the harassment because of sex. The key questions as for the technical excellence of the equality plans for the enterprise need of improvement is observed in the internal structure and overall.

Keywords: sexual harassment, harassment because of sex, equality plans, discrimination because of sex, effective equality and violence.

Sumario

1. Introducción.
2. Los planes de igualdad de las empresas como herramienta para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - 2.1. El antecedente directo de los planes de igualdad de las empresas en el Estado español.
 - 2.2. Los planes de igualdad de las empresas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).
3. El tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los planes de igualdad de las empresas: estudio de casos.
 - 3.1. Resultados relativos a la presencia (o no) de la materia en los planes de igualdad seleccionados.
 - 3.2. Contenido de las cláusulas de los planes de igualdad estudiados y analizados.
4. Dos mejoras destacadas necesarias.

Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

Las políticas de igualdad en el ámbito de la empresa son pieza fundamental para el cambio en los procesos de gestión de la misma. Fundamentalmente, aunque no de manera exclusiva, porque aportan una revalorización de las personas que integran las organizaciones. Porque influyen claramente en la cultura organizativa. Y porque se integran e integran a su vez las políticas de recursos humanos en sentido amplio.

Desde este marco se procede a presentar esta investigación que tiene por objeto constatar la función preventiva de los planes de igualdad de las empresas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Para ello, se estudian y analizan las previsiones al respecto en un total de 47 planes de igualdad de las empresas.

2. LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS COMO HERRAMIENTA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2.1. El antecedente directo de los planes de igualdad de las empresas en el Estado español

En 1995 se puso en marcha por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a iniciativa del Instituto de la Mujer, el Programa Óptima. A su vez, mediante la Orden de 25 de enero de 1996, se crea la figura *Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Todo ello con la pretensión de llevar a cabo *la realización de actuaciones que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y el fomento de acciones positivas dentro de las empresas*.

Desde el Programa Óptima se era muy consciente de que se estaba hablando de cuestiones de carácter técnico-especializado. Por ello el mismo tenía diferentes vertientes: de incentivo y acompañamiento a las organizaciones y empresas para la implantación de *acciones positivas que faciliten la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres*. De elaboración de herramientas metodológicas para poderlo hacer efectivo. De visibilización de buenas prácticas, por lo que se procedía a destacar su excelencia y/o novedad, así como a elaborar catálogos al respecto y creación de redes. Y de reconocimiento a las organizaciones y empresas que las implementaban.

Todo esto fue puesto en práctica para alcanzar los siguientes objetivos: conseguir un proceso social favorable a la Igualdad de Oportunidades de las mujeres en el empleo. Facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas. E incorporar las acciones positivas como estrategia corporativa. Para la consecución de tales objetivos colaboraron y se coordinaron de manera intensa el Instituto de la Mujer, Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer y el Instituto Andaluz de la Mujer.

Las organizaciones y empresas reconocidas como *Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* son un total de 45: ADIDAS-SALOMON, AKI-BRICOLAJE, Banesto, Barclays Bank, BP, BSCH, BT Ignite, Caja Madrid, Carnaud Metalbox, Coca Cola, Citibank, COFRUSA, Dana Automoción, Deloitte & Touche, Diageo, DKV Seguros, DuPont, FOREM, Fundación «La Caixa», Fundación Hogar del Empleado, Grupo Norte, Grupo Repsol YPF, Grupo VIPS, Hewlett Packard, IBM, INSA, Intermón Oxfam, Krafts Food, La Caixa, Microsoft, MRW, Mutual Cyclops, Nestlé, Nutrexpá, Panrico, Procter & Gamble, Putzmesiter, Rank Xerox, RENFE, Sanitas, Snacks Ventures, TNT Express, Unión Fenosa, Unilever y Viriato.

Junto con otras disposiciones de carácter más formal se detalla en la disposición segunda. 2 que «para la obtención de dicho reconocimiento, las organizaciones deberán demostrar que se están realizando acciones dirigidas a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres. Se tomarán en especial consideración las actuaciones destinadas a: a) Facilitar la incorporación de mujeres en organizaciones en las que estas se encuentran subrepresentadas, con el objetivo de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus plantillas. b) Facilitar la incorporación de mujeres en los niveles de responsabilidad intermedia y superior de las organizaciones, con el objetivo de alcanzar la paridad de mujeres y hombres en los puestos directivos. c) Facilitar la incorporación de mujeres en ocupaciones tradicionalmente reservadas a los hombres, con el objetivo de alcanzar una distribución homogénea de ambos sexos en todas las ocupaciones. d) Implantar estrategias que permitan a las trabajadoras y los trabajadores compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares. e) Establecer mecanismos efectivos para evitar el acoso sexual en el trabajo. f) Eliminar cualquier manifestación sexista en el lenguaje, en la imagen y en el trato, tanto en el interior de las organizaciones como en su imagen exterior».

Para finalizar con este brevísimo repaso al Programa Óptima, véase como entre las actuaciones especialmente destacadas se encontraba la inclusión de mecanismos para la prevención del acoso sexual laboral. Ello nos confirma la necesidad de erradicarlo para poder obtener una igualdad real y efectiva en la empresa. Aunque también es destacable que no se haga mención al acoso por razón de sexo de manera explícita, lo cual tiene relación directa con una evolución más tardía con relación a su visibilización.

2.2. Los planes de igualdad de las empresas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)

La regulación de los planes de igualdad de las empresas se recoge en el Título IV, relativo al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, Capítulo III, sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, más concretamente en los artículos 45, 46 y

47 de la LOIEMH. De una primera aproximación relativa a la ubicación en la norma, se puede extraer de manera fehaciente que los planes de igualdad de las empresas son una medida de promoción de la igualdad en el ámbito laboral. Por tanto, su función es eminentemente práctica, de realización de una serie de condiciones óptimas que permitan «hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria». La misma declara cómo «la universalidad subjetiva de la dimensión transversal de la regulación del principio de igualdad de trato y de oportunidades se extiende al campo de las relaciones laborales. Atendiendo a su estructura jurídica, la vigencia en este ámbito de aquella dimensión se expresa mediante la atribución de una eficacia *erga omnes* u horizontal al principio de igualdad elevado a la dignidad de derecho fundamental; de derecho integrado en el patrimonio jurídico inalienable de la humanidad» (VALDÉS, 2010). Para la realización de dicho objeto «la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo» (art. 1). Además se ha de destacar que «las obligaciones establecidas en esta ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia» (art. 2), entre las que a su vez destaca en el ámbito laboral el empresariado. La empresa, «que es el *locus* del ejercicio y disfrute para las trabajadoras de la igualdad de trato y oportunidades, genera una situación de poder que se ejerce en un sentido primario y naturalista, una fuerza que actúa de modo causal y que expresa el sometimiento real de unas personas sobre otras, forzadas a padecer conductas injustas, por inequitativas» (VALDÉS, 2010), pero también de quienes conforman la propia empresa. Esta primera cuestión no es baladí porque los planes de igualdad de las empresas han de ser entendidos y enmarcados partiendo desde estas premisas básicas. No solo estamos hablando de herramientas de carácter técnico especializado, que también, sino sobre todo de que las mismas han de tener siempre esa pretensión fundamental para cumplir el mandato de la norma, que además es recordado en el artículo 45 de la LOIEMH.

2.2.1. ¿Qué es un plan de igualdad de la empresa?

La LOIEMH señala en su Exposición de Motivos que la misma «nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres». Por ello, los planes de igualdad de las empresas han sido diseñados con la pretensión de convertirlos en el plan-código de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Según el artículo 46.1, «Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes 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. Los planes de igualdad 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». De un análisis detenido del mismo se desprende que los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, por lo que «el plan de igualdad comporta, en esencia, la idea de unidad, la idea de estructura y coherencia inter-

na de las medidas o acciones previstas para alcanzar la igualdad» (FABREGAT, 2007) en la empresa. Todo ello con la pretensión de que el «plan conecte las diferentes situaciones de desigualdad producidas en la empresa, siempre que entre ellas pudieran establecerse lazos, para de esta forma poder relacionar las medidas propuestas para su solución» (SERRANO, 2007). Efectivamente el plan de igualdad ha de ser un *conjunto ordenado de medidas* que estén 100 por 100 interrelacionadas y que tengan una serie de objetivos comunes: la corrección de desigualdades y discriminaciones por razón de sexo, así como el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Pero este conjunto ordenado de medidas no es un documento abstracto, sino una herramienta práctica de carácter técnico que ha sido elevada mediante los artículos 45, 46 y 47 al nivel de herramienta técnica-jurídica, así como a mandato jurídico en determinadas circunstancias que se verán más adelante. De dicho artículo no se deriva de manera explícita el **nivel de excelencia** que será exigible para considerar el plan de igualdad de la empresa como el ajustado para «alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo». Para averiguar el mismo con carácter general se requiere acudir al artículo 10.1 del *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»*. Concretamente se señala que para evaluar el Plan de Igualdad de la Empresa de manera general se tendrán en cuenta: «a) La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad... en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo». Esto requiere necesariamente un diagnóstico correctamente realizado de manera previa. Esta circunstancia es similar a la asistencia a una consulta médica; previamente a recibir un tratamiento se ha de indagar cuál es la causa o causas que provocan la molestia, la enfermedad. Primero se han de conocer cuáles son las carencias y las virtudes en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, para posteriormente diseñar las medidas o acciones que las corrijan, así como, si se detecta la ya existencia de trabajo realizado al respecto, poder emplearlo como buena práctica o como primer paso a aprovechar para seguir avanzando. Todo ello con la pretensión de «alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo», así como un diseño posterior de los objetivos ajustado al mismo, que a su vez esté dotado de los medios necesarios para hacerlo efectivo. Dicha previsión pretende evitar que el plan de igualdad de la empresa se convierta en una herramienta inaplicada. «b) La adecuación del Plan... al objetivo de hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa de forma integral. c) La proporcionalidad y razonabilidad de las medidas que integren el Plan de Igualdad... atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos». Con relación a estos apartados se podría retrotraer a lo señalado anteriormente con relación a la unidad del mismo, ya que se señala de manera explícita la necesidad de que el diseño del plan de igualdad de la empresa tenga un carácter integral, no pudiéndose entender un plan de igualdad de la empresa que no se ciñera a las cuestiones detectadas en el diagnóstico. Tampoco se entendería que fuera contrario a lo detectado en el mismo o que inclusive se diseñara un plan de igualdad de la empresa que tuviera mucha calidad técnica, pero que no tuviera nada que ver con el diagnóstico de situación realizado (FABREGAT, 2007). «d) La posible coordinación con las actuaciones similares desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.» Con lo que se fomenta la creación de redes empresariales y el intercambio de buenas prácticas. Este punto es destacable porque no se entiende el plan de igualdad de la empresa como una isla apartada, sino como una pieza más que permita obtener una sociedad más justa e igualitaria. «e) La implicación tanto de los representantes del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.» Mediante dicho apartado se intenta suplir la omisión que se había realizado en el artículo 46.1 de la

LOIEMH al respecto, ya que en el mismo no se citó de manera explícita la fase de compromiso como una fase más de las necesarias para la elaboración de un plan de igualdad de la empresa. Cierto es que no se sabe si fue una omisión expresa, que pretendió en un primer momento poner el énfasis en el plan de igualdad de la empresa como una obligación empresarial en vez de poner el énfasis en la faceta técnica del plan de igualdad de la empresa. «f) La participación de los representantes del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad, y su control y evaluación.» Dicha previsión pone en valor la necesidad de enmarcar el mismo en el ámbito de la negociación colectiva como garantía de efectividad. «g) La participación en el diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del Plan de Igualdad o de las Políticas de Igualdad de personas con cualificación especializada en igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.» Porque el plan de igualdad de la empresa es una herramienta de carácter técnico-especializado. Por ello se requiere cualificación específica para que el mismo se ajuste a las necesidades de la empresa concreta. «h) La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del Plan de Igualdad.» Todo ello debido a la complejidad de dicha herramienta. Porque como ya se ha comentado, no se está ante una herramienta de carácter formal, aunque tiene también dicha faceta, sino fundamentalmente con carácter práctico. Dicha vertiente práctica va a requerir de todo tipo de gestiones para su aplicación, así como del diseño de posibles modificaciones y mejoras en su efectivo desarrollo. «i) El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva.» El cual es pieza clave para el éxito del plan de igualdad de la empresa, tanto por su función directora como coordinadora. «j) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones.» Los planes de igualdad de las empresas para estar correctamente elaborados requieren del diseño de medidas que perduren en el tiempo. Por ejemplo, las medidas que se introduzcan en cuanto a la gestión de recursos humanos o de uso no sexista del lenguaje; pero también requieren de medidas de acción positiva. Ellas consisten en el diseño de medidas «específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso», artículo 11 de la LOIEMH. «k) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres». Con lo que se potencia la innovación, básicamente para evitar la repetición sin fundamento de planes de igualdad de las empresas, ya que, como se ha comentado, el mismo se ha de ajustar a la realidad de la empresa concreta como un traje hecho a medida.

Además, para *alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo*, el artículo 46.1 incluye de manera detallada las **fases que componen un plan de igualdad de la empresa**. Ello puede ser relacionado, de nuevo, con lo comentado anteriormente relativo al carácter integral de los mismos. Es decir, el plan de igualdad es una unidad completa, pero tiene una serie de fases que se suceden en el tiempo y se complementan para encajar como si fueran un puzzle. A continuación, se procede a detallar de manera sucinta cada una de las fases necesarias para la elaboración técnica-jurídica de un plan de igualdad de la empresa:

- **Fase de diagnóstico:** el *diagnóstico de situación* consiste en la identificación de las carencias y virtudes existentes en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Todo ello mediante el examen desde la perspectiva de género de la situación concreta de la empresa. Para que dicho examen proporcione resultados ajustados a la realidad se requiere un examen de la empresa mediante metodologías que incluyan una vertiente cuantitativa y cualitativa; también un análisis de las prácticas y políticas de RR.HH., así como del modelo organizativo empresarial; la existencia o no de políticas de igualdad en la empresa; el análisis y detección de barreras internas y externas con relación a las políticas de igualdad, entre otras. Algunas de las cuestiones a indagar pueden ser extraídas a modo de ejemplo del artículo 10.2 y 3 del *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»*:

CUADRO 1. *Algunos aspectos a indagar en el diagnóstico.*

Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo	Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas
<p>Datos estadísticos:</p> <p>«La desagregación por sexo de los datos relativos al conjunto del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años» [art. 10.2 a)].</p> <p>«La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos, categorías o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años» [art. 10.2 b)].</p> <p>«La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisiones en la empresa» [art. 10.2 i)].</p> <p>«La presencia de mujeres, entre otros, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico» [art. 10.2 j)].</p> <p>Datos de prácticas y políticas de RRHH, procedimentales y de detección de barreras:</p> <p>«La aplicación (o no) de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta» [art. 10.2 c)].</p> <p>«La aplicación (o no) de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta» [art. 10.2 d)].</p>	<p>Datos relativos al modelo organizativo:</p> <p>«La información, formación y sensibilización (o no) en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales» [art. 10.3 a)].</p> <p>«La existencia (o no) de agentes, responsables o unidades de Igualdad, en los ámbitos de organización y dirección, o en otros ámbitos de las relaciones laborales» [art. 10.3 b)].</p> <p>«La incorporación de medidas de gestión de la diversidad» [art. 10.3 c)].</p> <p>«El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación» [art. 10.3 d)].</p> <p>«La política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación» [art. 10.3 e)].</p> <p>«La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (proveedores, clientes, usuarios, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros)» [art. 10.3 g)].</p> <p>Datos relativos a la existencia o no de actuaciones de responsabilidad social de las empresas:</p>

.../...

Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo	Aspectos relativos al modelo organizativo y a la responsabilidad social de las empresas
<p>.../...</p> <p>«El establecimiento (o no) de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, entre ellas, las relativas a las mejoras y beneficios sociales, al teletrabajo o a la movilidad geográfica» [art. 10.2 e)].</p> <p>«La puesta en marcha (o no) de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres así como facilitar su acceso a puestos de trabajo en que se encuentran subrepresentadas, especialmente aquellos de mayor responsabilidad, diversificación, creatividad y remuneración» [art. 10.2 f)].</p> <p>«La implantación (o no) de medidas de revisión de los diferentes ámbitos de las relaciones laborales orientadas al logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tales como el absentismo laboral y su posible penalización, los procedimientos de solución de conflictos, políticas de formación, políticas de prevención de riesgos profesionales, compromisos relativos a la calidad del empleo, mantenimiento y reestructuración de la plantilla, mejoras y beneficios sociales, entre otros» [art. 10.2 k)].</p> <p>«La efectiva difusión y garantía (o no) de los derechos y facultades relativos... a las Políticas de Igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación» [art. 10.2 l)].</p> <p>«El establecimiento (o no) de políticas de prevención de riesgos laborales avanzadas e innovadoras, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia» [art. 10.2 h)].</p> <p>Datos relativos a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo:</p> <p>«La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes» [art. 10.2 g)].</p>	<p>«La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social» [art. 10.3 f)].</p> <p>Otros aspectos:</p> <p>«Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres» [art. 10.3 h)].</p>

El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» tiene por objeto «desarrollar lo previsto en el artículo 50 de la LOIEMH, relativo al distintivo empresarial en materia de igualdad, regulando reglamentariamente su denominación, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión, y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquellas por parte de las empresas» (art. 1). Pero en mi opinión también tiene una gran función aclaratoria en cuanto a las características y contenido que ha de tener un plan de igualdad de la empresa y sus fases. Realizo esta afirmación a sabiendas de que dicho Real Decreto regula exclusivamente la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», pero precisamente por ello es una norma inestimable en cuanto a las pautas de excelencia que un plan de igualdad de la empresa debe reunir.

- **Fase de programación:** etapa en la que se procede a elaborar y planificar el contenido del plan de igualdad de la empresa. De manera esquemática el proceso a seguir es:

CUADRO 2. *Proceso de elaboración y planificación del contenido del plan de igualdad de la empresa.*

1.º El diagnóstico de situación ha sido elaborado y se conocen todas las carencias y virtudes en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa.
2.º A partir del resultado del diagnóstico se determinan las áreas/materias en las que se va a actuar. En muchas ocasiones este paso se halla integrado en el propio diagnóstico, especialmente cuando intervienen en la elaboración del mismo personas especialistas en políticas de igualdad (agentes de igualdad, consultoras de género, etc.). A su vez, se requiere llevar a cabo un establecimiento de prioridades con relación a todas las carencias encontradas. Para ello se debe emplear una visión de carácter integral que interrelacione las carencias detectadas y las soluciones a emplear.
3.º Se procede a fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Además es conveniente detallar los recursos necesarios para cada una de las estrategias y prácticas adoptadas (materiales, humanos, etc.), así como diseñar una ficha de programación de cada una de las estrategias y prácticas a desarrollar.
4.º Elaboración de un calendario para cada una de las estrategias y prácticas diseñadas.
5.º Diseño de criterios de seguimiento y evaluación (indicadores de género y elaboración de un protocolo de seguimiento y evaluación).
6.º También se requiere la redacción de una cláusula de vigencia del plan de igualdad de la empresa. Porque las discriminaciones y desigualdades por razón de sexo disminuyen, cambian o desaparecen al aplicar políticas de igualdad en la empresa. Y porque el plan de igualdad de la empresa promueve la igualdad de género provocando cambios importantes en la misma.

Con relación a las materias que podrán ser incluidas en el plan de igualdad de la empresa se debe acudir al artículo 46.2 de la LOIEMH: «Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, cla-

sificación 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». Con relación al contenido de dicho apartado, hay que señalar que la «lista de materias es simplemente ejemplificativa lo que permite la inclusión de otras» (SÁNCHEZ, SEMPERE, 2008). Estamos ante una lista abierta con una redacción con carácter técnico-jurídico. De nuevo se está ante un artículo que proporciona parte de las disposiciones necesarias para poder elaborar un plan de igualdad de la empresa que sirva para *alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo*. De todas formas, es interesante destacar que dicha selección de materias estará íntimamente relacionada con el resultado obtenido en la fase de diagnóstico y con los acuerdos negociadores alcanzados con la representación de trabajadoras y trabajadores (*que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, art. 45.1 LOIEMH*), por lo que se podrán añadir otras sin ningún tipo de problema. Algunos ejemplos podrían ser: salud laboral y prevención de riesgos laborales, como se recoge en el artículo 10.2 h) del *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»*, comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen, etc. Con relación al acoso sexual laboral y el acoso por razón de sexo, considero que el mismo siempre ha de ser incluido, ya que se está ante unas violencias muy graves que son un obstáculo real para la consecución de la igualdad efectiva en la empresa. Ciertamente las políticas de igualdad de las organizaciones han de estar integradas de manera transversal en todo los aspectos de la misma; pero muy especialmente en el contenido de los convenios colectivos y en los planes de igualdad. Cualquier disonancia entre unos y otros es difícilmente entendible. Además, llevar a cabo dicha labor es sencillo técnicamente porque la LOIEMH realiza una completa y práctica regulación de los mismos: el artículo 7 define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, además señala que son discriminatorios por razón de sexo. El artículo 14.5 recoge como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: «La adopción de las medidas necesarias para la erradicación... y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo». El artículo 27.3 c) dispone que «Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo». El artículo 48 detalla las «Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo», así como la obligación empresarial y las obligaciones de la representación de trabajadoras y trabajadores al respecto. Los artículos 51 e) y 62 recogen previsiones en el ámbito de la Administraciones públicas, siendo muy interesantes los elementos básicos de los procedimientos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en dicho ámbito. También se hace referencia a las mismas en el artículo 10.2 g) del *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»*: «La implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: códigos de conducta, protocolos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso y sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes».

- **Fase de implementación, seguimiento y evaluación:** la etapa de implementación del plan de igualdad de la empresa consiste en poner en marcha el mismo, especialmente en ejecutar las estrategias y prácticas adoptadas. Para que dicha fase sea efectiva ha de contar con canales de comunicación entre todas las personas partícipes, así como con competencias claras respecto a quién o quiénes van a llevarlas a la práctica. Para ello es muy recomendable la participación directa de los Equipos o Comisiones de Igualdad que desde el inicio de la elaboración del plan de igualdad de la empresa participen en todas sus etapas.

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad de la empresa consiste en examinar si el contenido del mismo se está aplicando, así como si se está aplicando correctamente. Ello se realiza a través del diseño de indicadores de género para cada una de las estrategias y prácticas adoptadas. Los mismos son unos instrumentos que miden la ejecución y cumplimiento de los objetivos, el resultado y grado de cumplimiento de las estrategias y prácticas adoptadas en el plan de igualdad de la empresa, los medios empleados y su dotación, etc. (MEDRANO, 2007; Ministerio de Igualdad, 2007). Mediante la aplicación de la perspectiva de género. «Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones para compararlas con la situación de los derechos de los hombres. Esta técnica de análisis pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente» (CASTRO, 2004). A través de la elaboración de un protocolo de seguimiento y evaluación que ordene todo el proceso durante los años de duración del plan de igualdad de la empresa. Y mediante la participación del Equipo o Comisión de Igualdad ya citada. Dicho sistema servirá para detectar las fortalezas y debilidades en cuanto a la implementación (también en cuanto a la propia programación) del plan de igualdad de la empresa, de todos los medios y sistemas empleados, así como también proporcionará la información necesaria que permita averiguar si es necesario modificar o corregir alguna medida o, incluso, crear nuevas estrategias y prácticas.

Todo lo indicado en este epígrafe además ha de ser relacionado necesariamente con el artículo 47 de la LOIEMH que recoge la necesidad de transparencia en la implantación del plan de igualdad como garantía de efectividad para que se ajuste a la realidad de la empresa, así como para que se aplique realmente. Para ello se «garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá 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 las que estos atribuyan estas competencias».

2.2.2. Tipología de los planes de igualdad de las empresas

Según la regulación que realiza la LOIEMH de los planes de igualdad de las empresas, los mismos pueden ser clasificados como imperativos y voluntarios. Por una parte, los imperativos traen causa en una determinada obligación tasada por la norma. Dicha imperatividad se regula en el artículo 45, apartado 2 con causa en el tamaño de la empresa: «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, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral». También en el apartado 3, cuya imperatividad deriva de los convenios colectivos: «Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo». Dicho mandato se puede hacer efectivo a través de una inclusión de todas las empresas de un determinado ámbito de aplicación o estableciéndose un número inferior a 250 trabajadoras y trabajadores (JURADO, 2008). Un ejemplo de este último supuesto se encuentra en el artículo 76 b) del Convenio Colectivo de las Industrias Transformadoras del Plástico de la provincia de Valencia 2007-2009 (4601305 Industrias Transformadoras del Plástico, 2007-2009): «Las empresas de más de 100 trabajadores deberán negociar un "plan de igualdad" con los representantes de los trabajadores, conforme a lo prevenido en el presente convenio colectivo. Cuando las empresas tengan más de un centro de trabajo y en su conjunto la totalidad de trabajadores empleados supere los 100, con independencia del número de trabajadores existentes en cada centro, el plan de igualdad se aplicará en todos los centros por igual. Siendo solamente posible la aceptación de ciertas acciones especiales ante concretas manifestaciones de la discriminación apreciables únicamente en ciertos centros o previstas de forma relativamente distinta en unos centros respecto otros. Aunque la empresa solo cumpla con el requisito cuantitativo de plantilla de forma puntual estará igualmente obligada a elaborar un plan de igualdad y a mantenerlo». Y en el apartado 4, que trae causa en su carácter sancionador, «Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo». Por otra parte, los voluntarios se regulan en el artículo 45.5 de la LOIEMH: «La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras». Para una lectura comprensiva de la naturaleza de los mismos se requiere acudir a los artículos 49, relativo al «apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad», y 50 de la LOIEMH, que regula el «Distintivo para las empresas en materia de igualdad», ya que estamos ante un diseño de carácter promocional que a su vez ha de ser vinculado con el diseño de los planes de igualdad de las empresas visto hasta ahora. Es decir, para la LOIEMH la herramienta técnica planes de igualdad de la empresa es la más idónea para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, todo ello por su carácter transversal e integral. Una obligación empresarial que por otra parte tienen todas las empresas al margen de su tamaño, tal como se señala en el artículo 45.1 de la LOIEMH: «Las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral». Desde esta perspectiva promocional se ha procedido a desarrollar el artículo 49 con 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 (dichas convocatorias son anuales). Y el artículo 50, mediante el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa». La Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo «Igualdad en la empresa» (BOE de 27/11/2009) y la Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo, por la que se convoca el procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» correspondiente al año 2010 y se establecen sus bases reguladoras.

3. EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS: ESTUDIO DE CASOS

Para la obtención de los resultados relativos al tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los planes de igualdad de las empresas se han indagado un total de 47 planes de igualdad de las empresas. Ellos son los siguientes:

CUADRO 3. *Listado de los planes de igualdad de las empresas indagados.*

1. Acciona.	25. Gloria Gestión, SL.
2. Acciona Infraestructuras/Acciona Inmobiliaria.	26. Grupo AXA.
3. Alcatel-Lucent España, SA.	27. Grupo Inditex.
4. ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica, SL.	28. Grupo Repsol YPF.
5. ARSYS Internet, SL.	29. Grupo Santander.
6. Asepeyo Monalisa.	30. Groupama Seguros y Reaseguros, SA.
7. Ayuntamiento de Benevente personal laboral.	31. Informática El Corte Inglés.
8. Banco Español de Crédito.	32. Innovatec Sensorización y Comunicación, SL.
9. Bimbo SAU.	33. Laboratorios Liconsa, SA.
10. Caixa Penedés.	34. La Ciudad de las Artes y las Ciencias.
11. Caja Madrid.	35. Mercadona.
12. Colebega, SA.	36. Metro Madrid.
13. Danone.	37. Mutualia.
14. Diputación Provincial de Cádiz personal laboral.	38. Pelayo Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija.
15. El Corte Inglés.	39. ONCE.
16. Elcogás.	40. ROJEPAN, SL.
17. Endesa.	41. Rural Servicios Informáticos, SC.
18. Equipos Nucleares, SA (ENSA).	42. Severiano Gestión, SL.
19. Facility Services, SA.	43. SG Cristalería, SA.
20. Ferroviario.	44. Unión de Mutuas.
21. Fomento de Construcciones y Contratas, SA-Aqualia.	45. Viajes El Corte Inglés.
22. Fomento de Construcciones y Contratas, SA Medio ambiente.	46. Vossloh.
23. Fomento de Construcciones y Contratas, SA-Construcción.	47. Zardoya Otis y Aesa.
24. Frimar Panaderos, SL.	

3.1. Resultados relativos a la presencia (o no) de la materia en los planes de igualdad seleccionados

Con relación a la inclusión de previsiones específicas de la materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en los planes de igualdad seleccionados, detallar que del total de 47 planes de igualdad de las empresas se recoge el acoso sexual de manera específica en un 96 por 100 de los mismos, no recogiendo en un 4 por 100. Señalar también que se recoge el acoso por razón de sexo en un 77 por 100 de los mismos, no recogiendo en un 23 por 100. Por ello se puede afirmar que tiene mayor presencia el acoso sexual que el acoso por razón de sexo:

FIGURA 1. *Inclusión del acoso sexual en los planes de igualdad de las empresas indagados.*

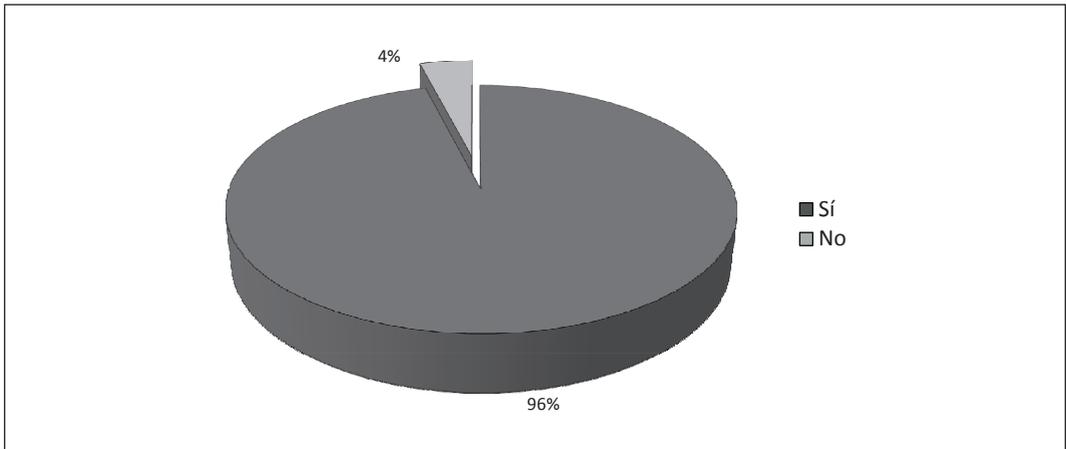
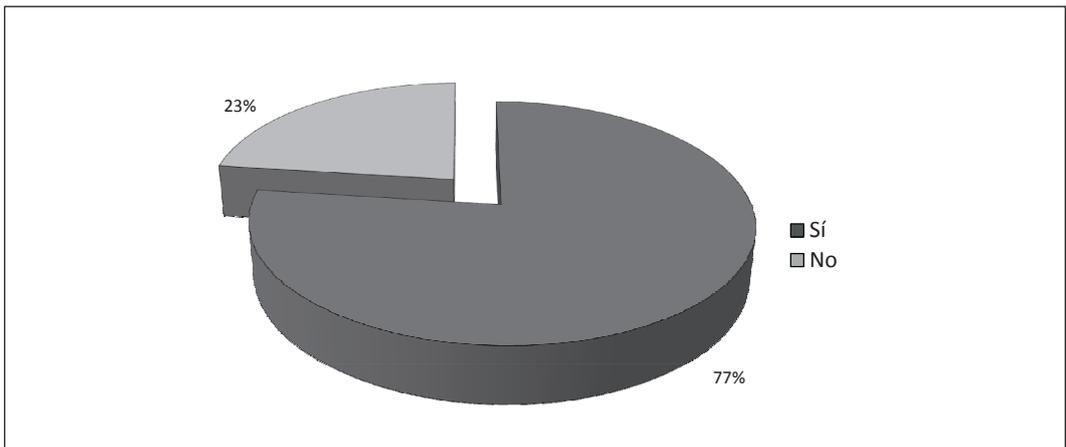


FIGURA 2. *Inclusión del acoso por razón de sexo en los planes de igualdad de las empresas indagados.*



A su vez, se procede a especificar la presencia (o no) de determinadas cuestiones centrales para poder tratar de manera integral la materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de las organizaciones. Las mismas son el diseño de objetivo/s, los cuales delimitan la línea de actuación del plan de igualdad de la empresa en materia de acoso sexual, así como determinan los cambios que se quieren conseguir. El diseño de acciones o medidas (entendiendo por las mismas las previsiones que se diseñan para realizar los objetivos). Concretamente las siguientes: inclusión de las definiciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Es decir, se ha tenido en cuenta que en el articulado del plan de igualdad de la empresa o en los anexos relativos al protocolo o procedimiento contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del mismo se incluyera de manera clara y concreta el significado del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aunque no correspondiera exactamente con las definiciones incluidas en cada una de las normativas existentes al respecto. También se han indagado cuestiones relativas al protocolo o procedimiento. Se ha incluido dentro de este apartado cualquier serie de previsiones que se hayan presentado con carácter unitario, formal y ordenado, así como con una pretensión clara de prevenir o erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En dicho apartado no se incluyen las relativas a otro tipo de medidas preventivas, que se tratan de manera diferenciada e individual bajo el epígrafe de «otras medidas». Se entiende por «otras medidas» todas aquellas medidas que tienen en común un carácter de anticipación al hecho y que no son un protocolo o procedimiento, aunque en ocasiones formen parte de los mismos. También se ha procedido a indagar la inclusión de Comisiones contra el Acoso o similares, es decir, se ha incluido cualquier equipo especializado y con competencias en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa, así como con carácter paritario (formado por la parte empresarial y la representación de trabajadoras y trabajadores). A su vez, también se ha procedido a indagar en este apartado lo relativo a la vertiente sancionadora. Es decir, si se contemplan previsiones relativas a la tipificación de la infracción, así como a la sanción correspondiente a dicha infracción. Finalmente se ha indagado también la inclusión de previsiones relativas al seguimiento y evaluación. Es decir, si se han incluido mecanismos de control y valoración diseñados para detectar el nivel de cumplimiento de los objetivos y acciones o medidas diseñadas. Con base en lo cual, de manera desagregada, los resultados obtenidos en cuanto a la presencia (o no) de cada una de las cuestiones indagadas han sido los siguientes:

TABLA 1. Resultados desagregados por cuestiones indagadas con relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en los planes de igualdad de las empresas.

Materia	Se recoge en el plan de igualdad de la empresa	No se recoge en el plan de igualdad de la empresa
Objetivo/s	89%	11%
Acciones o medidas	96%	4%
Acciones o medidas (tipología)		
Definiciones	68%	32%
Protocolos/procedimientos	93%	7%
Otras medidas	81% acoso sexual y 61% acoso por razón de sexo	19% acoso sexual y 39% acoso por razón de sexo
Comisión contra el acoso o similar	42%	58%

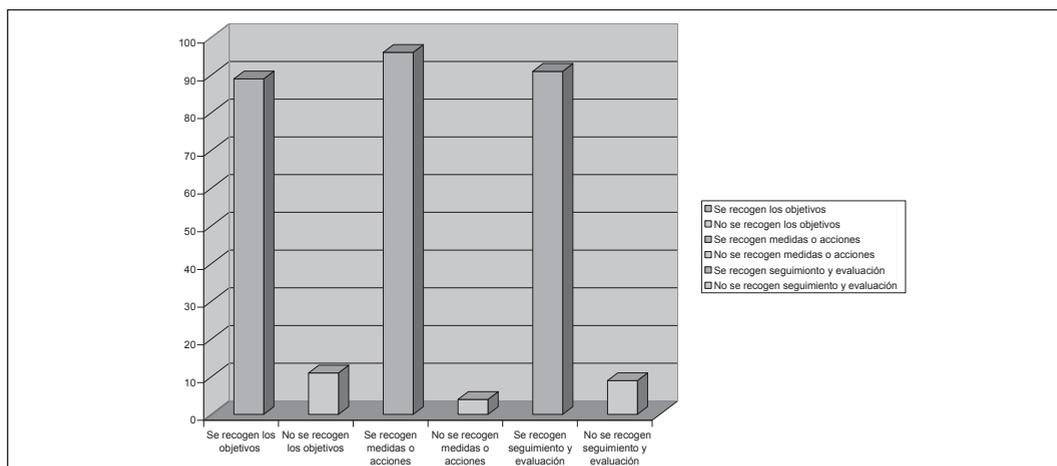
.../...

Materia	Se recoge en el plan de igualdad de la empresa	No se recoge en el plan de igualdad de la empresa
.../...		
Sanción	66%	44%
Seguimiento y evaluación	91%	9%

FUENTE: *Elaboración propia.*

Con relación a los resultados obtenidos se van a analizar, por una parte, los resultados en cuanto a la inclusión de objetivos, diseño de acciones o medidas y previsiones relativas al seguimiento y evaluación. Del análisis de los mismos se puede afirmar que el que mayor presencia tiene es el relativo al diseño de acciones y medidas, con un 96 por 100 de los planes de igualdad de las empresas seleccionadas. Le sigue el relativo al seguimiento y evaluación, con un 91 por 100, así como la inclusión de objetivo/s con un 89 por 100. Como se puede observar llama la atención que no siempre se especifiquen objetivo/s de manera concreta y clara, en cambio, que sí se detallen medidas o acciones de manera individual, sin ser vinculadas a un concreto objetivo. Este hecho denota una necesidad de mejora en cuanto a la utilización de criterios técnicos especializados en la elaboración de los planes de igualdad de las empresas. Además, en cuanto a la habilitación de previsiones relativas al seguimiento y evaluación detallar que, aunque el porcentaje conseguido es alto, no siempre se trata la materia con la necesaria calidad técnica, ya que en muchas ocasiones las previsiones contempladas al respecto son solo la mención a la constitución o existencia de una Comisión de Igualdad o Seguimiento y/o a la necesaria elaboración de un informe anual (concretamente un 45 por 100 de los planes de igualdad de las empresas estudiados y analizados). Sin realizarse ninguna otra previsión con relación a la materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otra de las contempladas en el plan de igualdad de la empresa. Con relación a la existencia de una Comisión contra el Acoso o similar se ha tenido en cuenta el diseño específico de una Comisión de este tipo, así como la inclusión de competencias específicas en la materia para otros tipos de Comisiones. El resultado alcanzado ha sido de un 42 por 100. De manera gráfica los resultados alcanzados son:

FIGURA 3. *Presencia (o no) del diseño de objetivos, medidas o acciones y seguimiento y evaluación en los planes de igualdad estudiados y analizados.*



Por otra parte, en cuanto a la presencia de las acciones o medidas en los planes de igualdad de las empresas seleccionados señalar que la medida más empleada es la relativa a la previsión de elaboración, revisión del existente o la ya inclusión de protocolos o procedimientos contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la empresa. En concreto un 93 por 100 de los planes de igualdad de las empresas seleccionados tienen medidas explícitas al respecto, aunque no siempre se incluye el acoso por razón de sexo, sustituyéndose por el moral o tratándose exclusivamente el sexual. Le siguen de manera relativamente cercana el diseño de otros tipos de medidas de carácter preventivo, con un 81 por 100 (un 81% en materia de acoso sexual y un 61% en materia de acoso por razón de sexo), así como las que hacen referencia a las definiciones, con un 68 por 100. Finalmente, un 66 por 100 de los planes de igualdad de las empresas seleccionados hacen referencia a las consecuencias de carácter sancionador. Esto es especialmente destacable porque se está ante una serie de conductas que vulneran gravemente los derechos humanos.

3.2. Contenido de las cláusulas de los planes de igualdad estudiados y analizados

En este epígrafe se va a proceder a detallar los resultados cualitativos obtenidos tras el estudio y análisis de los planes de igualdad de las empresas:

1.º En primer lugar, se va a analizar el contenido de las cláusulas de los planes de igualdad estudiados y analizados relativos a la inclusión de **objetivos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo**. Antes de nada creo conveniente comentar la dificultad que entraña la cita de apartados de determinados planes de igualdad, puesto que no se les ha dotado de una sistemática interna apropiada, llegando en muchos casos a no detallarse ninguna numeración u orden concreto. En esos casos procederé a citar exclusivamente su denominación. **Con relación al tratamiento que se hace de las mismas, son de dos tipos. Por una parte cláusulas de carácter general en las que se detallan de manera muy somera las líneas de actuación en la materia. Y, por otra parte, cláusulas con un carácter más específico en las que se concreta de manera más exacta el objetivo que se ha diseñado.** En cuanto a las primeras, se citan las siguientes: artículo 3.7.1 del Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent España SA, «Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral». Plan de Igualdad del Banco Español de Crédito, SA, «Prevención del Acoso». Punto 4.º del Plan de Igualdad de Endesa, «En materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo», y el Plan de Igualdad de Fomento de Construcciones y Contratas, SA-Aqualia, en su apartado II, «Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo». Con relación a las segundas más específicas se detallan las que siguen: Plan de Igualdad de Vossloh España, SA, artículo 16, objetivo 2, «Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo». Punto 5 del Plan de Igualdad de Caja Madrid, «Que las relaciones entre los profesionales de Caja Madrid, independientemente de la función que se desempeñe en cada momento, estén presididas por el respeto hacia las personas, la Ley, la honestidad y la integridad. Todos los profesionales de Caja Madrid deben recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo». Punto 7 relativo a la Salud Laboral, 7.1 del Plan de Igualdad de Mercadona, «Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo». Plan de Igualdad de ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica, SL, «Política de prevención: Evitar que se generen situaciones de acoso moral, sexual

o por razón de sexo... Establecer en la compañía una política prudente y eficaz de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo». Plan de Igualdad de Danone, SA, punto 4, «Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo» y punto 7, «Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado». Y el Plan de Igualdad de ENSA, «Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos».

2.º En segundo lugar, en cuanto a las cláusulas relativas a la **definición del acoso sexual laboral y del acoso por razón de sexo** comentar que las mismas tienen una función de carácter tipificador y docente, ya que por una parte se procede a definir y conformar de manera concreta el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y su carácter discriminatorio, y por otra parte, se procede a ilustrar acerca de lo negativo de los mismos en el ámbito de la empresa. **Respecto a la indagación realizada, los resultados obtenidos se presentan de diferentes maneras:**

- **Como definición de carácter introductorio y marco general.** En los planes estudiados y analizados existen bastantes ejemplos de la misma, basándose la gran mayoría de ellos en la definición de la LOIEMH. Un ejemplo de lo indicado es la Introducción del Plan de Igualdad de El Corte Inglés Informática y del Plan de Igualdad de El Corte Inglés Viajes: «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. 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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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».
- **Como preámbulo a los objetivos o a las medidas concretas que van a ser desarrolladas.** Un ejemplo se incluye en el Plan de Igualdad de Gloria Gestión, SL, Cláusula Adicional Plan de Igualdad, punto 3, Medidas de Acción Positiva, Apartado Acoso Sexual (este Plan de Igualdad es anterior a la entrada en vigor de la LOIEMH): «Definición: se entenderá por acoso sexual, todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante».
- **Como previsión de futuro.** Un ejemplo al respecto es el punto 7 del Plan de Igualdad de Bimbo: «Plan de acción. Redactar un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, que complemente el existente a nivel mundial para todas las empresas que pertenecen a Sara Lee. Elaboración de un protocolo de actuación, a los seis meses de la firma del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, donde se defina: Proceso a seguir por la persona que pueda ser objeto de acoso sexual por razón de sexo. Definiciones

de conductas que pueden ser consideradas como acoso sexual o por razón de sexo. Proposición de regulación de las medidas a adoptar en caso de comprobar la situación, incluidas las disciplinarias. Establecimiento de campañas de sensibilización sobre la existencia de planes de igualdad, con especificación de la existencia un protocolo de actuación en los casos de situaciones de acoso sexual y por razón del sexo y la forma de actuar. Se procederá a informar a la Comisión de Seguimiento de los casos que se hayan producido dentro de cada semestre, guardando la confidencialidad necesaria, así como las medidas que la empresa haya adoptado en función de las investigaciones realizadas».

- **O mediante su inclusión en un Protocolo de acoso sexual anexo al propio plan de igualdad.** Un ejemplo de lo indicado se puede apreciar en el Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent España, SA: «ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL. 5.3. DEFINICIÓN DE CONDUCTAS PROHIBIDAS».

3.º En tercer lugar, comentar que el artículo 48 de la LOIEMH recoge bajo el epígrafe de «Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo» la posibilidad de *arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones...* De la dicción del mismo se puede interpretar que se considera la elaboración de procedimientos o protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como la medida central e imprescindible. Ello es totalmente cierto porque el mismo proporciona seguridad jurídica al organizar en su seno el contenido material, el contenido procesal, el contenido preventivo y también el sancionador. Obviamente no todos los procedimientos o protocolos tienen todos estos ítems, pero no por ello dejan de ser útiles. Con relación a los resultados obtenidos, se van a detallar, por una parte, los relativos a la previsión de realización o adaptación de un protocolo o procedimiento contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Y, por otra parte, se indicarán de manera esquemática las previsiones básicas establecidas en los protocolos o procedimientos ya incluidos en los planes de igualdad de las empresas seleccionados. Con relación a las primeras, algunos ejemplos de cláusulas son los que siguen: Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent España, SA, «artículo 3.7.2.2. Elaborar un protocolo de actuación para casos de acoso y comunicarlo a toda la plantilla». Plan de Igualdad de Asepeyo, V. «h. En materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo: Adaptación del proyecto ASEPEYO, TRABAJAMOS EN BUENA COMPAÑÍA, con la finalidad de adecuarlo a lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros, reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo». Plan de Igualdad de Elcogás, «Eje 2, 1.1. Elaborar Código de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo, en donde se defina el procedimiento específico para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo». Plan de Igualdad de ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica, SL, «Elaborar un Protocolo de Actuación para casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo». Plan de Igualdad de El Corte Inglés Viajes, «4.6. Revisión y modificación del Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa IECI, SA». Plan de Igualdad de Frimar Panaderos, SL, «Capítulo 7, Objetivo 3.1. Elaborar un procedimiento específico para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores/as objeto del mismo». En cuanto a las segundas, se procede a indicar de manera esquemática-resumida las previsiones básicas establecidas en los protocolos o procedimientos ya incluidos en los planes de igualdad de las empresas estudiados y analizados:

FIGURA 4. Previsiones básicas establecidas en los protocolos o procedimientos.

Declaración de Principios/Principios/Introducción. (En ocasiones se incluyen en dicha parte las referencias legislativas, los derechos fundamentales afectados, así como las garantías. En otras ocasiones se pone de manera separada).
Diseño de Objetivo/s en materia de acoso sexual, por razón de sexo y otros tipos de acoso (moral, por raza, ideología, etc.). En este caso, de manera básica, se suelen referir a la necesidad de prevenir y erradicar el mismo.
Inclusión de definiciones y, en ocasiones, ejemplos de conductas constitutivas de acosos.
Enunciación de medidas preventivas.
Diseño de procedimientos de resolución de carácter informal y formal. Personas encargadas de la instrucción y la resolución. Consecuencias y sanciones.
Mecanismos de publicidad, difusión, información, etc., con relación al contenido. (A veces referencias a su entrada en vigor).

4.º En cuarto lugar, se ha procedido a indagar la presencia de **otras medidas** (que no son un procedimiento o protocolo) que sirvan para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Algunos ejemplos de las mismas figuran de manera expresa en el artículo 48 de la LOIEMH: «... elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación». A continuación, se va a proceder a exponer los resultados alcanzados, indicando la tipología de las mismas. Como se puede observar en el cuadro que sigue, las que mayor presencia tienen son las relativas a campañas de difusión, comunicación y/o publicidad, con un 34 por 100. A continuación, las relativas a información y formación, con un 20 por 100, y las declaraciones de principios, con un 18 por 100. De manera más alejada se encuentran las relativas a la inclusión de la materia en salud laboral, con un 9 por 100, las de sensibilización, con un 6 por 100, las de elaboración de códigos de conducta, con un 5 por 100, y con un 4 por 100 las que hacen referencia a la elaboración de un compromiso y a otro tipo de medidas:

CUADRO 4. Tipología de las otras medidas o acciones para prevenir y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Medidas o acciones	Presencia
Campañas de difusión, comunicación y/o publicidad	34%
Información y formación	20%
Declaración de principios	18%
Inclusión en salud laboral	9%
Sensibilización	6%
Código de conducta	5%
Compromiso	4%
Otro tipo de medidas o acciones	4%

Algunos ejemplos de cláusulas relativas a la tipología de cada una de las medidas o acciones diseñadas son los siguientes: **Declaración de principios/Compromiso.** Plan de Igualdad de Acciona, «Reflejar de forma expresa en los documentos de comunicación internos como declaración de principios, el compromiso de la Organización por erradicar cualquier tipo de conducta de acoso, reforzando su prohibición y garantizando la tutela empresarial de las situaciones de acoso y la defensa del derecho de los empleados a ser tratados con dignidad». Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent, SA, «3.7.2.1. Elaborar una declaración de principios que ponga de manifiesto el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección y la Representación de los Trabajadores, para la prevención y eliminación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral». O el Plan de Igualdad de ENSA, «2. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección, y la Representación de la plantilla para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual». **Código de Conducta.** Plan de Igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros, SA, «4. d) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual», así como el Plan de Igualdad de Pelayo, «PA1-18. Revisión y adaptación del Código de Conducta, de forma que recoja los Principios de Igualdad y prevención del Acoso sexual y del Acoso por razón de sexo». **Formación e información.** En este ítem se pueden encontrar acciones dirigidas a la plantilla en su conjunto, a mandos y personal directivo, así como a las personas que van a gestionar las medidas preventivas y/o protocolos. Algunos ejemplos son: Plan de Igualdad de Acciona, «Acciones a tomar: Incluir en cursos de formación en mandos intermedios el tema de la prevención del acoso». Plan de Igualdad de FCC Construcción, «6. Incluir cursos de formación a mandos intermedios sobre prevención del acoso». El Plan de Igualdad del grupo Repsol YPF, «2. Formación. Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo. Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones». O el Plan de Igualdad de Vossloh, SA, «Artículo 16, 1.1. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, mediante formación e información en la materia. 1.2. Formación específica a mandos y responsables que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. 1.3. Información a todos/as los/as trabajadores/as de que la dirección de la Empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo». **Inclusión de la materia en el ámbito de la salud laboral.** Plan de Igualdad de Frimar Panaderos, SL, «Capítulo 5, 3.1.1. Impulsar políticas en materia de PRL y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a riesgos laborales que afectan a las trabajadoras (... acoso sexual...)». Plan de Igualdad de Colebega, «Ayuda psicológica a las víctimas de acoso sexual y/o moral y se pondrán en marcha reconocimientos médicos periódicos para conocer la evolución del síndrome ansioso-depresivo resultado de estas acciones». Plan de Igualdad de ARC Distribución Arte para el Hogar Ibérica, SL, «Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso moral, el acoso sexual y/o por razón de sexo». Plan de Igualdad de Endesa, «artículo 41.1 j) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad... Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas... o de acoso sexual». Plan de Igualdad de ENSA, «3. Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso,

fomentando de esta manera un clima en el que este no pueda producirse». Plan de Igualdad de Groupama Seguros y Reaseguros SA, «6. Groupama Seguros tratará el acoso sexual como riesgo psicosocial y realizará acciones específicas para prevenirlo en todos los niveles de la empresa». O el Plan de Igualdad de Pelayo, «PA3. Tratamiento del acoso sexual como riesgo psicosocial, realizando acciones específicas pertinentes para prevenirlo en todos los niveles de la empresa». **Campañas de difusión, comunicación y/o publicidad/Sensibilización.** Plan de Igualdad de Acciona Infraestructura y Acciona Inmobiliaria, «Tercero, E:... se impulsarán campañas de comunicación, formación y sensibilización sobre los procedimientos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley de Igualdad. Asimismo en los documentos de comunicación internos y externos se reflejará de forma expresa como declaración de principios, la "tolerancia cero" y tutela empresarial frente a posibles conductas discriminatorias o de acoso sexual o por razón de sexo». Plan de Igualdad de Fomento de Construcciones y Contratas, SA - Aqualia, «Medida 1.2. Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicitando el protocolo a través de la Internet u otros medios de difusión». Plan de Igualdad de Bimbo, «Establecimiento de campañas de sensibilización sobre la existencia de planes de igualdad, con especificación de la existencia de un protocolo de actuación en los casos de situaciones de acoso sexual y por razón del sexo y la forma de actuar», así como en el Plan de Igualdad de Colebega, SA, «J. 1.º Campañas de sensibilización sobre los protocolos desarrollados y campañas de prevención mediante material divulgativo y jornadas, para el personal y también para el personal de nuevo ingreso». **Otro tipo de medidas o acciones.** Plan de Igualdad de Arsys, «VII. 9... La trabajadora víctima de acoso,... tendrá derecho a: i. La reducción o reordenación de su tiempo de trabajo. ii. Excedencia en los mismos términos que en el cuidado de familiares. iii. Disponer de un permiso retribuido, hasta 1 mes de duración, en caso de necesidad acreditada de alejamiento». Plan de Igualdad de ENSA, «6. Creación de la figura de Agente de Igualdad, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo». O en el Plan de Igualdad de Liconsas, SA, «5. Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles».

5.º En quinto lugar, se va a proceder a especificar las cláusulas relativas a la existencia de una **Comisión contra el Acoso o similar. Para ello se ha tenido en cuenta la inclusión de un diseño específico de una Comisión contra el Acoso sexual, así como la inclusión de competencias específicas en la materia para otros tipos de Comisiones (como las de Igualdad o Seguimiento y Evaluación).** En cuanto a ejemplos relativos a las primeras: Plan de Igualdad de El Corte Inglés, «10.º Coordinación de la Comisión Instructora (del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo) con la Comisión de Seguimiento del Plan para la información y seguimiento del procedimiento abierto». Protocolo contra el acoso de Caixa Penedès, «4. Protocolo: Comisión para el seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo». O en el Plan de Igualdad de Vossloh, SA, «Artículo 16 2.3. Creación de una Comisión Instructora frente al Acoso (CIA), como órgano encargado de la tramitación del mencionado proceso, entre cuyas funciones se encuentra el seguimiento e investigación de los casos denunciados y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo». Con relación a ejemplos relativos a las segundas: Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent España, SA, «4.1.3. Funciones de la Comisión de Igualdad:... Conocer, las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso

moral, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas». Plan de Igualdad de Caixa Penedès, 2. «Los objetivos principales que la Comisión de Igualdad tiene que promover y conseguir, son los siguientes: Establecer medidas contra el acoso sexual». Plan de Igualdad del Grupo Santander, «5. La empresa informará a la Comisión de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada». Plan de Igualdad del grupo Inditex, «Comisión por la Igualdad: el seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión por la Igualdad, con plena garantía de confidencialidad». Plan de Igualdad de Mutualia, «Comisión para la Igualdad: Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas», así como en el Plan de Igualdad de la ONCE, «Comisión de seguimiento. Serán cometidos de esta comisión:... Efectuar un seguimiento de las denuncias que tengan lugar en materia de igualdad en cualquiera de las áreas de intervención, y en particular sobre temas de acoso sexual y discriminación por razón de género, siempre que la persona interesada así lo autorice».

6.º En sexto lugar, en cuanto a las **disposiciones de carácter disciplinario**. Comentar que en los planes que se hace mención al mismo, se recoge de manera expresa la gravedad de tales hechos. Algunas cláusulas destacadas son las que siguen: Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent España, SA, Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo y Moral, «5.5 La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de las sanciones legalmente oportunas». Plan de Igualdad de Asepeyo, «h. En materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo: Adaptación del proyecto ASEPEYO, TRABAJAMOS EN BUENA COMPAÑÍA, con la finalidad de adecuarlo a lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros, reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. Disposición adicional séptima.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral. La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción». O en el Plan de Igualdad de ENSA, «En este sentido, el Anexo 11 referente al Código de Conducta Laboral, contempla el acoso sexual como Falta Muy Grave, llegando incluso a sancionar su realización con Despido». El diseño de este tipo de disposiciones debe de ir acompañado del respeto de todos los derechos y de todas las garantías de la persona acusada de ejercer acoso sexual laboral o acoso por razón de sexo (o cualquier otro).

7.º En séptimo lugar, en cuanto a las previsiones relativas al **seguimiento y evaluación**. Recordar que el porcentaje que se refiere a la presencia de las mismas es alto aunque no siempre se trata la materia con la necesaria calidad técnica, ya que en muchas ocasiones las previsiones contempladas al respecto son solo la mención a la constitución o existencia de una Comisión de Igualdad o Seguimiento y Evaluación y/o a la necesaria elaboración de un informe anual (concretamente un 45% de los planes de igualdad de las empresas estudiados y analizados), sin realizarse ninguna otra previsión con relación a la materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otra de las contempladas en el plan de igualdad de la empresa. En cuanto a las cláusulas que sí recogen previsiones más elaboradas, destacar que la gran mayoría de ellas **incluyen indicaciones relativas a indicadores de géne-**

ro, así como a previsiones de cómo se han de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación. Algunos ejemplos son los siguientes: Plan de Igualdad de El Corte Inglés, «3^{er} Objetivo-Acción. Anualmente se facilitará al Comité Intercentros, a la Comisión de Seguimiento del presente Plan la siguiente información estadística desagregada por sexos: Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo. 10.º Anualmente, la empresa, en los casos que haya habido sanción, facilitará el número de casos de acoso por centro de trabajo en los que ha intervenido la Comisión Instructora, el procedimiento llevado a cabo, y las conclusiones alcanzadas por la misma». Este tipo de cláusulas son de gran interés, pero las mismas han de estar inspiradas en un respeto absoluto de los derechos fundamentales tanto de las personas acosadas como de las personas acusadas. Por ello se requiere un tratamiento de carácter técnico y estadístico que respete los mismos. Plan de Igualdad de Acciona, «Comisión para el seguimiento y la evaluación. Establecer los indicadores correspondientes sobre el número de denuncias producidas, requerimientos de la administración, demandas judiciales, etc., que haya por este tema de acoso sexual o por razón de sexo, así como la cuantificación económica, indemnizaciones, sanciones, etc., que por este tema se tenga que hacer frente por este caso». Plan de Igualdad de Bimbo, «Se procederá a informar a la Comisión de Seguimiento de los casos que se hayan producido dentro de cada semestre, guardando la confidencialidad necesaria, así como las medidas que la empresa haya adoptado en función de las investigaciones realizadas». Plan de Igualdad de Caixa Penedès, «Anualmente, efectuará un informe, sin datos concretos, del conjunto de sus actuaciones informando a la Dirección de Recursos Humanos y al Consejo de Administración de la Entidad, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa». Plan de igualdad de Danone, SA, «7.4. Elaborar informe anual de casos de acoso y presentar a la comisión. Indicadores: % plantilla formada en prevención del acoso». Y «N.º de casos de acoso presentados y resueltos». Plan de Igualdad de la Diputación de Cádiz, «18. Evaluación. Anualmente se realizará un informe de evaluación sobre la actuación de los órganos establecidos en este protocolo (Asesoría confidencial y Comisión de violencia de género) con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y su real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de violencia de género en su ámbito de actuación. Este informe se realizará por ambos órganos y se presentará a RR.HH. de la Diputación antes del 31 de diciembre de cada año de vigencia de este Protocolo». Plan de Igualdad del Grupo Repsol YPF, «8. Seguimiento: El seguimiento de las denuncias se realizará en la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades del V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso». También las previsiones relativas a la «Comisión de seguimiento. A partir del primer año de aplicación, con carácter anual, el Grupo Repsol YPF realizará un informe sobre la situación laboral y de empleo de las mujeres que en él trabajan, tanto en el conjunto del Grupo como en cada una de sus empresas, así como de las actuaciones que se hayan llevado a efecto durante el año en relación con la política de Igualdad de Oportunidades. Igualmente, las organizaciones sindicales firmantes, aportarán sus valoraciones sobre la situación a este respecto y sobre el alcance de las medidas puestas en marcha en cada empresa, siendo de especial interés el grado de conocimiento y aceptación que las mismas hayan alcanzado entre las plantillas. El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del Grupo Repsol YPF. Esta memoria será difundida en todas las empresas del Grupo por las Secciones Sindicales de las organizaciones sindicales firmantes y por los equipos directivos de cada una de las empresas, utilizando los medios de información y divulgación de que disponga y sean habituales para darla a conocer a las personas empleadas».

8.º En octavo lugar, con relación al **calendario o cronograma de medidas o acciones**. Del estudio y análisis de los planes de igualdad se puede concluir que en un 63 por 100 de los mismos se establecen disposiciones relativas al diseño de un calendario o cronograma de medidas o acciones. Y en un 37 por 100 no se establece ningún tipo de previsión al respecto. Esta herramienta tiene una función de carácter planificador; a su vez permite estructurar de manera organizada la implementación de las mismas, así como faculta para realizar un seguimiento estructurado de las medidas y acciones. Esta cuestión ha de ser relacionada con el hecho de que las medidas o acciones tienen una naturaleza temporal (aunque sean permanentes) con momentos diferentes en cuanto a la implementación. Además cada una de ellas no son departamentos estancos, sino que están interrelacionadas para conseguir la igualdad efectiva en el ámbito de la empresa. Para lo cual todas las medidas o acciones han de ser diseñadas a corto, medio y largo plazo, ya que de esta manera son garantía de efectividad del plan de igualdad de la empresa. Por todo ello la falta de diseño de un calendario o cronograma de medidas o acciones es una mala praxis que debería de ser evitada. **Con respecto a las cláusulas con disposiciones relativas al calendario de las medidas o acciones, se encuentran tres opciones de manera general: que no haya ninguna previsión, que sí haya previsiones al respecto como por ejemplo la que se puede encontrar en el Plan de Igualdad de El Corte Inglés, Punto 10.º: «Dentro del primer trimestre desde la entrada en vigor del Plan se pondrá en marcha la actualización». O la del Plan de Igualdad de la Ciudad de las Artes y las Ciencias: «6 meses desde la aprobación y publicación del plan de igualdad». O que se haya incluido de manera completa ya en el contenido del protocolo o procedimiento elaborado**, por ejemplo, el Anexo III del Plan de Igualdad de Caixa Penedès.

9.º En noveno lugar, se va a proceder a detallar los resultados obtenidos con relación al **uso del lenguaje** en los planes de igualdad analizados y estudiados. La inclusión de esta cuestión es especialmente importante en un análisis desde la perspectiva de género de los planes de igualdad. Por ello, con un uso no sexista del lenguaje, se hace referencia a aquel uso del lenguaje que nombra a mujeres y hombres, que los representa simbólicamente por igual, no invisibilizando talentos, habilidades, logros, formas de hacer y de ser. Además, pretende evitar la utilización del lenguaje de manera androcéntrica, es decir, se pretende evitar que «los hombres sean representados como el sujeto de referencia y las mujeres como seres dependientes o que viven en función de ellos» (ALARIO, BENGOCHEA, VARGAS, 1995).

Del total de planes de igualdad de las empresas seleccionados se hace un uso no sexista del lenguaje de manera mayoritaria en un 66 por 100 de ellos y de un uso sexista del lenguaje en un 34 por 100. Este resultado denota que se ha realizado un esfuerzo para incluir esta materia de manera transversal, así como la asunción de la misma como pieza clave para avanzar en el camino de la igualdad entre mujeres y hombres. Algunos ejemplos de buenas prácticas en esta materia son los siguientes artículos de los planes de igualdad de las empresas estudiados y analizados: artículo 3.8.3.1 del Plan de Igualdad de Mutualia, «A la elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación legal de los y las trabajadoras, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual». Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, Anexo 1, 5.4.2, «La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no solo en su proceso de acogida inicial, sino con

posterioridad al mismo». Plan de Igualdad de Caixa Penedès, «Anualmente, efectuará un informe, sin datos concretos, del conjunto de sus actuaciones informando a la Dirección de Recursos Humanos y al Consejo de Administración de la Entidad, del que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa». Plan de Igualdad de Danone SA, artículo 7.4, «Indicadores: % plantilla formada en prevención del acoso».

10.º Finalmente, con relación al diseño de **cláusulas de vigencia** del plan de igualdad de la empresa, los resultados obtenidos han sido que un 77 por 100 de planes de igualdad de empresas establecen cláusulas de vigencia y un 23 por 100 no las establecen. Destacar en este punto la necesidad de que se incluyan cláusulas de vigencia concreta, porque, como ya se ha comentado, los planes de igualdad de las empresas son herramientas de carácter práctico que van modificando o eliminando las posibles desigualdades y discriminaciones por razón de sexo existentes en la empresa. Por ello han de ser diseñados de manera que todos sus elementos estén interrelacionados y consigan este fin. Su efectividad pasará por ajustarse a las carencias y virtudes detectadas en la fase de diagnóstico, que a su vez serán modificadas por la puesta en marcha del propio plan. Y, por tanto, harán necesario otro plan posterior para seguir ahondando en el camino de la búsqueda de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de las empresas. Ya que, aunque los planes de igualdad de las empresas son herramientas muy útiles para este fin, un único plan de igualdad de la empresa no conseguirá nunca este objetivo principal. Por todo ello, es necesario que se concrete la vigencia del mismo mediante la introducción de cláusulas de vigencia concreta, por lo que tampoco valen, por la misma razón, las indefinidas. En cuanto a las cláusulas que establecen la vigencia del mismo, indicar que su duración oscila desde indefinida a cinco años:

CUADRO 5. Vigencia de los planes de igualdad de las empresas estudiados y analizados.

Periodo de vigencia	Porcentaje
No se recoge	23%
Se recoge	77%
Detalle de las cláusulas que recogen la vigencia del plan de igualdad de la empresa	
Indefinido	17%
1 año	2%
2 años	5%
3 años	17%
4 años	15%
5 años	21%

Como se puede observar en el cuadro, las cláusulas de vigencia más numerosas son las de un periodo de vigencia de cinco años, con un 21 por 100, seguidas de las de duración indefinida y las de duración de tres años, con un 17 por 100 respectivamente. A continuación se encuentran las cláusulas relativas a un periodo de vigencia de cuatro años, con un 15 por 100. Y de manera más alejada las de dos años, con un 5 por 100, y las de un año, con un 2 por 100.

Con relación a este punto, se va a proceder a transcribir ejemplos de cláusulas de vigencia indefinida y de vigencia concreta. Algunos **ejemplos de cláusulas relativas a vigencia indefinida** son las que siguen: Plan de Igualdad de Danone, SA, «Ámbito temporal: El Plan de Igualdad entrará en vigor desde la fecha de su ratificación por el Comité Intercentros, independientemente de su fecha de publicación en el BOE. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que las partes acuerden revisarlo». Plan de Igualdad de ENSA, «1.3. Vigencia: Las partes Negociadoras del presente Plan de Igualdad convienen en no establecer una vigencia determinada a este acuerdo, pues su vocación y compromiso va más allá de una vigencia concreta. Pretende este Plan, establecer una cultura en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que forme parte de los valores de la Empresa y que, por tanto, sus positivos resultados se proyecten con una duración indefinida». **Ejemplos de cláusulas de vigencia concreta** son: Plan de igualdad de FCC Construcción, «Ámbito temporal. La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el GRUPO FCC tiene vocación de futuro y es de duración indefinida. El presente plan entrará en vigor a partir de su firma, y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2012 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha. En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación. A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente». Plan de Igualdad de Ferrovial, «5.2. Las medidas que en este acuerdo se contienen y las del Plan de Igualdad tienen vocación cambiante, variable y dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre 2013 o, en su caso, hasta que sea sustituido por otro acuerdo o Plan de Igualdad, si ello sucede antes de esa fecha. En todo caso, GRUPO FERROVIAL y cualesquiera de las empresas que lo integran se reservan la facultad de revisar, en cualquier momento, el Plan de Igualdad, para lo cual se convocará a la Comisión de Igualdad establecida también en este acuerdo en el punto 5.3.2 para negociar la revisión del mismo. A partir del 2010 y con carácter anual se realizará un informe de evaluación de la situación a 31 de diciembre, para valorar la consecución de los objetivos y establecer estrategias para el año natural siguiente».

4. DOS MEJORAS DESTACADAS NECESARIAS

Los resultados presentados en los apartados anteriores muestran que los planes de igualdad de las empresas estudiados y analizados incluyen de manera amplia la prevención del acoso sexual; en cambio, el acoso por razón de sexo no se contempla con la misma intensidad. Este hecho es una desviación que ha de ser ajustada, ya que uno y otro son discriminaciones por razón de sexo y merecen un tratamiento parejo.

Además, tales resultados nos presentan una diversidad de carácter técnico que en ocasiones puede ser interesante, pero que en la gran mayoría de ocasiones se convierte en un obstáculo para la prevención efectiva del acoso sexual y por razón de sexo. Aunque no solo en dichas materias, sino que tales carencias técnicas dificultan una unidad interna del propio plan de igualdad de la empresa, lo cual provocará posteriormente más dificultades y problemas a solventar en las fases de implementación, seguimiento y evaluación.

Bibliografía

- AA.VV. (codirección SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A.V.) [2008]: *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Navarra: Thomson-Aranzadi, pág. 335.
- ALARIO, C.; BENGOCHEA, M.; LLEDÓ, E. y VARGAS, A. [1995]: *Nombra en femenino y en masculino. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pág. 14, publicación digital <http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/nombra.pdf>
- CASTRO GARCÍA, C. y LIKADI. [2004]: *Guía práctica: la inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre*, 107, <http://www.redmunicipios.org/ficherosPortal/guiamorvedre.pdf>
- JURADO SEGOVIA, Á. [2008]: *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, Madrid: La Ley, 499.
- FABREGAT MONFORT, G. [2007]: *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Valencia: E. Bomarzo, págs. 13 y 14.
- MEDRANO, G.; CANTERA, F.J.; GARCÍA-PERROTE, I. y BARROS, M. [2007]: «Igualdad y empresa», Madrid: Biblioteca Aedipe de Recursos Humanos, pág. 73.
- Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer [2007]: *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa*, págs. 86 y ss., publicación digital <http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Guias%20orientaciones%20planes%20igualdad%20empresas.pdf>
- [2007]: *Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. aspectos básicos*, págs. 104 y ss., publicación digital <http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>
- SERRANO GARCÍA, J.M. [2007]: *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Valencia: Ed. Bomarzo, pág. 150.
- VALDÉS DAL-RE, F. [2010]: *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Madrid: Editorial Reus, SA, págs. 10 y 11.