

Plan de igualdad

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales de Derecho Universal, reconocido en la generalidad de los textos tanto internacionales como nacionales, dirigido a erradicar situaciones de discriminación, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

De hecho, la discriminación basada en el sexo es la principal forma de discriminación en el mercado de trabajo. La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983. Es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea y constituye, en el Estado español, un derecho fundamental y un principio informador del ordenamiento jurídico que debe observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en su artículo 14). Consagrando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para que la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

A pesar del desarrollo realizado por parte del acervo comunitario sobre la implementación del principio de igualdad entre mujeres y hombres todavía siguen existiendo; diferencias salariales entre mujeres y hombres por el mismo trabajo realizado (trabajo de igual valor), disfunciones en el acceso al empleo, disfunciones en el acceso a la formación y a la promoción profesional.

Esta realidad pone de manifiesto la necesidad de combatir todas aquellas manifestaciones de la discriminación por razón de género: discriminación directa e indirecta.

Todo ello ha condicionado que la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevea en su artículo 45) la obligación de las empresas de elaborar un plan de igualdad que deberá ser consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras.

La Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios del Puerto de Barcelona (ESTIBARNA, SAGEP) sociedad que tiene encomendada la formación continua y la puesta a disposición de trabajadores para la realización de las actividades propias del Servicio de Manipulación de Mercancías está obligada a abordar la elaboración de un

Plan de igualdad de oportunidades para todas las personas que prestan sus servicios en ella, cualquiera que sea su relación laboral. Este Plan de Igualdad abordará, no solo la eliminación de las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, sino que avanzará en la creación de una nueva cultura empresarial que aboga por eliminar los estereotipos y prejuicios, implementando en su justa medida las habilidades y competencias de trabajadoras y trabajadores, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias. Igualmente profundizará en las bases para que la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas que aquí trabajan sea una realidad, así como la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género. En definitiva velando porque no se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad o en la igualdad de retribuciones (a igual competencia e igual responsabilidad igual salario), en el trato que deban recibir unas y otros y a la ordenación de los tiempos de trabajo para conciliarlos con la vida personal y laboral. Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad o mainstreaming y poniendo especial cuidado en que el lenguaje no sea sexista.

El compromiso de ESTIBARNA, SAGEP con este objetivo, y la implicación de la representación unitaria de las personas trabajadoras en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal. Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Por ello, se han establecido una serie de medidas con el objetivo de avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. Asimismo, se ha establecido una herramienta de prevención del acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual con el objetivo de sensibilizar, formar y detectar comportamientos inapropiados e inadmisibles así como la subsanación y erradicación de los mismos.