

**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES DE LA EMPRESA**

**UNILEVER ESPAÑA
S.A.**

9 de Abril 2013

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

III. DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

IV. ACCIONES

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL Y TEMPORAL

ANEXO I: DESCRIPCIÓN DE CADA UNA DE LAS ACCIONES

ANEXO II: CALENDARIO DE ACTUACIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad o la Ley) se suma a una serie de reformas legales recientes en países de la Unión Europea, tendentes a implementar en sus ordenamientos la Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y, en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Sin perjuicio de ello, es decir, de que dicha Ley responda a principios y políticas propias de la Unión Europea, por su amplio contenido no puede considerarse como una mera transposición al ordenamiento español de esas directivas comunitarias, pudiendo afirmarse que incluso algunas materias suponen innovaciones y otras ya habían sido incorporadas a nuestro ordenamiento.

La Ley de Igualdad tiene su base principal en el artículo 14 de la Constitución Española que, junto con el artículo 9.2, es citado en su Exposición de Motivos. Con esta Ley continúa la saga de una serie de medidas e instrumentos que, desde la aprobación de nuestra Constitución, se han orientado a lograr y asegurar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, aunque suponga una notable elevación de grado de intensidad y, sobre todo, de extensión de ámbito, más allá del empleo y del trabajo que había sido el aspecto de la igualdad más desarrollado hasta el momento a nivel normativo y jurisprudencial.

Como explica su Exposición de Motivos, la Ley de Igualdad se debe a que, **pese a los importantes avances conseguidos en nuestro ordenamiento en materia de igualdad de género, la realidad demuestra que han sido insuficientes para asegurar la igualdad formal y sustancial entre hombres y mujeres** y que son necesarias nuevas intervenciones del legislador para asegurar una igualdad efectiva sin privilegios ni limitaciones. **El objetivo proclamado por la Ley es combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación por razón de sexo, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, remover los obstáculos y estereotipos que impidan alcanzarla, proyectar el principio de igualdad sobre diversos ámbitos de la “realidad social, cultural y artística”, prevenir conductas discriminatorias, también en las relaciones entre particulares, en el acceso a bienes y**

servicios, en el ámbito de las relaciones laborales y en el empleo público, y en el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral facilitando una mayor corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares, además de prever políticas activas de igualdad diseñando instrumentos para ello.

Cabe destacar que la Ley de Igualdad no es una ley laboral, abarca todas las políticas públicas e incide en la relación entre particulares. Se define como una ley “horizontal” o “transversal”, que, desde la perspectiva de género, proyecta en forma global la regulación de la igualdad en muy diversos ámbitos normativos (educación, cultura, vivienda, salud, sociedad de la información, electoral, etc...), mucho más allá de las áreas del Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social, aunque ésta sean objeto de la mayor atención.

Uno de los cambios más significativos en lo que respecta al ámbito del derecho laboral es el papel que se asigna al empresario y a la negociación colectiva en la puesta en práctica de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo y en el seno de las empresas. El artículo 43 de la Ley de Igualdad se refiere a la “promoción de la igualdad en la negociación colectiva”, tanto para el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de la mujer al empleo, como para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. A la negociación colectiva se le encomienda pues, no solo el respeto de la igualdad de trato y la eliminación de discriminaciones en el acceso y la promoción en el empleo, sino también adoptar acciones positivas de carácter compensatorio para asegurar en sus efectos una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En definitiva, **la Ley de Igualdad trata de combinar, de forma no totalmente coordinada, distintos métodos o instrumentos de consecución de la igualdad en las empresas.**

En primer lugar, tiene prevista la promoción de acciones voluntarias de las empresas bajo la forma de responsabilidad social, a que se refiere el artículo 73 como “realización voluntaria”, que puede ser concertada con otras organizaciones y entidades pero también con la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

En segundo lugar, en un sentido menos voluntario y más preceptivo, el artículo 45 de la Ley establece la obligación general del empresario de adoptar y negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de

discriminación laboral entre hombres y mujeres, así como de elaborar y aplicar un plan de igualdad, ya sea en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, ya sea cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador en sustitución de sanciones. El artículo 46 regula el contenido de los planes de igualdad y el artículo 47 la transparencia en su implantación.

En tercer lugar, el artículo 48 de la Ley impone a las empresas la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, establecer procedimientos para su prevención y denuncia y habilita para establecer medidas “que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores” con la elaboración del código de buenas prácticas, acciones de información o campañas informativas.

Es por tanto que dentro de este marco legal y convencional, con la elaboración del presente Plan de igualdad se pretende alcanzar uno de los objetivos principales de la ley: **lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en las relaciones laborales dentro de la Empresa.**

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, resultado de las negociaciones efectuadas en el seno de la Comisión de Igualdad de UNILEVER ESPAÑA S.A. (en adelante, la Empresa o UNILEVER), se define como **“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”**.

Su objetivo fundamental no es otro que el de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan como objetivos prioritarios:

- Mejorar la empleabilidad de la mujer.
- Mejorar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar el acceso al empleo y su desarrollo profesional.

- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la Empresa.
- Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.

III. DIAGNÓSTICO PREVIO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por Asesores Externos con experiencia en la materia, a partir de la información y documentación facilitada por el Departamento de Recursos Humanos, así como teniendo en cuenta la información disponible en la página web de la organización.

Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Representación Legal de la plantilla con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad. Asimismo, tras la revisión y análisis del Documento de Diagnóstico por la comisión de igualdad, se han acordado una serie de aclaraciones y modificaciones que se han incorporado al mismo.

IV. ACCIONES

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad se llevarán a cabo una serie de acciones, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión de igualdad de UNILEVER, referentes a cada uno de los siguientes ámbitos que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de la situación de la Empresa previamente realizado:

- **Ámbito 1: Política de igualdad de oportunidades**
- **Ámbito 2: Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social**
- **Ámbito 3: Comunicación, imagen y lenguaje**
- **Ámbito 4: Representatividad de las mujeres y distribución del personal**
- **Ámbito 5: Retribución**
- **Ámbito 6: Desarrollo profesional**
- **Ámbito 7: Condiciones laborales**
- **Ámbito 8: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**
- **Ámbito 9: Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación:**
- **Ámbito 10: Condiciones físicas del entorno de trabajo**

Pueden diferenciarse dos clases o tipologías de acciones que se incluyen en el Plan de Igualdad:

- **Acciones correctoras:** Medidas que tiene por objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta.
- **Acciones positivas:** Medidas dirigidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia a plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su naturaleza, en su mayoría son de carácter temporal, al preverse su desaparición en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.

Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el diagnóstico previo de la situación de la Empresa **propuesta por el “Institut Català de les Dones”, el Ministerio de Trabajo y el Instituto de la Mujer**, las acciones a llevar a cabo se definen y concretan en las fichas que se acompañan como Anexo I y en las que se indican los siguientes aspectos en relación a cada acción:

- o Descripción de la acción
- o Ámbito del diagnóstico al que se refiere la acción
- o Objetivos que se pretenden alcanzar con la acción
- o Personas a las que se encuentre dirigida la acción (personas que estén en situación de desigualdad o las personas que puedan influir en la puesta en marcha de las políticas de igualdad de oportunidades)
- o Persona o Departamento responsable de implantar la acción
- o Métodos o procedimientos que se utilizarán para implantarla.
- o Recursos materiales, humanos y económicos necesarios
- o Fecha prevista de puesta en marcha y ejecución de la acción
- o Fecha prevista de finalización. En caso de acciones positivas temporales, se especifican las condiciones que han de cumplirse para poder finalizar la acción

Asimismo, como Anexo II se adjunta calendario de ejecución de las acciones inicialmente previstas en el Plan de Igualdad, considerándose prioritarias las acciones con fecha de finalización de implantación prevista para el presente año 2013.

Destacar que el presente Plan de Igualdad es un documento “vivo”, en el sentido de que durante su vigencia, en el seno de la comisión de igualdad de la empresa, **podrá acordarse la incorporación de nuevas acciones que formarán parte del mismo.**

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión de igualdad de UNILEVER será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Se prevé efectuar una primera evaluación de los resultados alcanzados en el mes de Enero de 2015.

Las siguientes evaluaciones se prevén realizar con carácter anual, durante el mes de enero de cada año.

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la Empresa UNILEVER ESPAÑA S.A., en todos y cada uno de los centros de trabajo distribuidos por el territorio Español y entrará en vigor el día siguiente a su firma por la Representación Empresarial y Social de UNILEVER ESPAÑA S.A.

En Barcelona, a 9 de Abril de 2013.-