Ayuntamiento de
Gijón/Xixón

**UNIDAD** DE GÉNERO

# INFORME FINAL | ELABORACIÓN DEL DIRECTORIO DE EMPRESAS DEL TERRITORIO COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD

**Elaboración del estudio:**

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE OVIEDO

**Coordinación del estudio:**

Programa Unidad de Género

Oficina de Políticas de Igualdad y Departamento de Calidad del Empleo de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del AYUNTAMIENTO DE GIJÓN.

**EDITA:**

AYUNTAMIENTO DE GIJÓN

Oficina de Políticas de Igualdad

oficinaigualdad@gijon.es

http://igualdad.gijon.es/

Tel: 985181633/ 27- Fax: 985181636

**Edición:** diciembre 2011

**Maquetación del estudio:**

Desarrollo de Programas y Servicios, S.L.

Depósito legal: AS-3928-2011

*Este estudio ha sido realizado por el Ayuntamiento de Gijón en el marco del Programa Unidad de Género y suscrito por los agentes sociales, las Uniones Comarcales de UGT y CCOO de Gijón.*

# INDICE


PRESENTACIÓN.....09

INTRODUCCIÓN.....13

OBJETIVOS DEL PROYECTO..... 13

EQUIPO DE TRABAJO..... 13

METODOLOGÍA.....17

ENCUESTA A LAS EMPRESAS..... 17

ANÁLISIS JURÍDICO DE CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD..... 18

GRUPO DE TRABAJO CON AGENTES SOCIALES..... 19

RESULTADOS DE LA ENCUESTA: ANÁLISIS CUANTITATIVO.....23

SECTORES DE LAS EMPRESAS..... 24

GRADO DE FEMINIZACIÓN DE LAS EMPRESAS Y LOS SECTORES..... 24

CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR Y ELABORAR PLANES..... 26

EN CUANTO AL PROCEDIMIENTO..... 30

- Duración del proceso..... 30
- Personas participantes en el proceso..... 30
- Grado de participación de la representación legal de la plantilla..... 32
- Personas responsables de la ejecución del plan..... 33
- Vigencia del plan..... 34

INVERSIÓN REALIZADA PARA SU PUESTA EN MARCHA..... 35

LA OPINIÓN DE LAS EMPRESAS SOBRE EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD: DIFICULTADES Y PRIMEROS RESULTADOS.....41

PROBLEMAS PARA DESARROLLAR EL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD..... 41

PRINCIPALES DESIGUALDADES EVIDENCIADAS A TRAVÉS DEL DIAGNÓSTICO..... 42

PROBLEMAS QUE RETRASAN LA ELABORACIÓN DEL PLAN..... 43

RESULTADOS DERIVADOS DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN..... 43

VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN..... 43

RECOMENDACIONES QUE HARÍA A OTRAS EMPRESAS..... 45

SUGERENCIAS PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS..... 46

## LA OPINIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL: RESULTADOS DEL GRUPO DE TRABAJO CON REPRESENTANTES SINDICALES ..... 51

VALORACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ..... 51
LAS DIFICULTADES QUE LA RLT SE ENCUENTRA EN EL PROCESO ..... 51
ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN PARA REPRESENTANTES SINDICALES ..... 53
POLÍTICAS PÚBLICAS QUE PODRÍAN FACILITAR EL PROCESO ..... 54

## ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ..... 59

COMISIONES DE IGUALDAD Y PLANES DE IGUALDAD ..... 63
ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN ..... 64
CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL ..... 65
RETRIBUCIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES ..... 66
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA ..... 67
PERMISOS Y EXCEDENCIAS ..... 70
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD ..... 71
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL ..... 72
MATERNIDAD Y PATERNIDAD ..... 73
VIOLENCIA DE GÉNERO ..... 73
ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ..... 74
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES ..... 75

## ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD DEL DIRECTORIO: MEJORES Y PEORES PRÁCTICAS ..... 79

MEJORES PRÁCTICAS DETECTADAS ..... 79
PEORES PRÁCTICAS DETECTADAS ..... 83
PRÁCTICAS PARA LA REFLEXIÓN ..... 85

## BIBLIOGRAFÍA ..... 89

## ANEXO I. HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA EL TRABAJO DE CAMPO ..... 91

CUESTIONARIO PARA EMPRESAS ..... 93
FICHA TÉCNICA UTILIZADA PARA EL ANÁLISIS JURÍDICO DE CONVENIOS COLECTIVOS ..... 101
GUIÓN GRUPO DE TRABAJO REPRESENTANTES SINDICALES ..... 103

## ANEXO II- Directorio de empresas del territorio comprometidas con la igualdad. (ver en documento aparte).

## ANEXO III- Análisis de convenios colectivos desde la perspectiva de género. (ver en documento aparte).

## Índice de tablas y gráficos

TABLA 1. RESUMEN PROCESO DE ENCUESTA ..... 23
TABLA 2. DIAGNÓSTICOS Y PLANES EN LAS EMPRESAS DE LA ENCUESTA ..... 23
TABLA 3. RESUMEN TAMAÑO DE LAS PLANTILLAS EN MOMENTO DE ENCUESTA ..... 25
TABLA 4. PORCENTAJE MEDIO DE MUJERES EN PLANTILLA, POR AÑO ..... 25
TABLA 5. TAMAÑO DE LA PLANTILLA ..... 26
TABLA 6. INDICAR SI LA EMPRESA TIENE ELABORADO PLAN DE IGUALDAD, SEGÚN TAMAÑO DE LA PLANTILLA ..... 26
TABLA 7. INDICAR SI LA EMPRESA TIENE ELABORADO EL DIAGNÓSTICO, SEGÚN TAMAÑO DE LA PLANTILLA ..... 27
TABLA 8. FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA, SEGÚN TAMAÑO PLANTILLA ..... 27
TABLA 9. ENCARGADO DE ELABORAR EL DIAGNÓSTICO ..... 31
TABLA 10. PERSONAS RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ..... 31
TABLA 11. ETAPAS DE ELABORACIÓN CON REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA ..... 32
TABLA 12. PERSONAS RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ..... 33
TABLA 13. VIGENCIA DE LOS PLANES NEGOCIADOS ..... 35
TABLA 14. INVERSIÓN MEDIA PARA ELABORAR EL PLAN, SEGÚN TAMAÑO DE LA PLANTILLA ..... 36
TABLA 15. RECURSOS APORTADOS POR LA EMPRESA PARA EL PLAN ..... 36
TABLA 16. HAN TENIDO APOYO EXTERNO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ..... 37
TABLA 17. APOYO EN RECURSOS EXTERNOS POR LAS EMPRESAS CON DIAGNÓSTICO DE GÉNERO TERMINADO O EN ELABORACIÓN ..... 38
TABLA 18. APOYO EN RECURSOS EXTERNOS POR PARTE DE EMPRESAS CON PLAN DE IGUALDAD .. 38
GRÁFICO 1. PERTENENCIA A GRUPO DE EMPRESAS ..... 23
GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS DE LA MUESTRA POR SECTOR ..... 24
GRÁFICO 3. EMPRESAS SEGÚN GRADO DE FEMINIZACIÓN DEL SECTOR ..... 25
GRÁFICO 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ..... 28
GRÁFICO 5. ÁMBITO TERRITORIAL DE LOS CONVENIOS SECTORIALES ..... 29
GRÁFICO 6. TERMINACIÓN DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN ..... 33
GRÁFICO 7. INDICAR SI LAS PERSONAS RESPONSABLES DE EJECUTAR EL PLAN, HAN RECIBIDO FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES ..... 34

# PRESENTACIÓN

# Presentación

Uno de los compromisos que he asumido a mí llegada al Ayuntamiento de Gijón es continuar con el desarrollo de políticas de igualdad que contribuyan a una mejor calidad de vida de nuestra ciudadanía. Para ello, pretendemos seguir dotándonos de herramientas que posibiliten la plena aplicación del principio de Igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, tal y como se recoge en la Carta para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de nuestro municipio.

En este sentido una de nuestras preocupaciones y de cualquier sociedad avanzada es continuar trabajando para alcanzar esta igualdad plena entre mujeres y hombres en relación con su participación en la actividad económica en general y en la incorporación al trabajo remunerado en particular.

Gracias al Programa Unidad de Género, se han venido realizando estrategias y actuaciones orientadas a alcanzar esta igualdad real de hombres y mujeres en el ámbito laboral, impulsando y promoviendo la puesta en marcha de planes de igualdad en el tejido empresarial de nuestro territorio y el intercambio de conocimiento entre las propias empresas, instituciones, entidades sociales y económicas y en general, profesionales que de manera directa o indirecta trabajan para alcanzar este principio de igualdad y hacer una sociedad mejor.

Con esta finalidad se realizó el estudio para la elaboración del "Directorio de empresas del territorio comprometidas con la igualdad", que tengo el placer de presentarles a continuación, un estudio pionero en España, cuyas conclusiones y resultados reflejan los progresos que se están produciendo en nuestro territorio, a la vez que sirve de herramienta para continuar con la labor iniciada.

Todo esto no sería posible si no hubiéramos contado con la colaboración de las empresas que desinteresadamente han querido compartir sus experiencias, por ello, desde el Ayuntamiento de Gijón les queremos manifestar nuestro más sincero agradecimiento por el esfuerzo y tiempo dedicado a este proyecto, que también queremos compartir con Uds. deseando sea lo suficiente enriquecedor para poder ir avanzando, en beneficio del tejido empresarial, de las personas emprendedoras y trabajadoras y de toda la ciudadanía.

En Gijón, a 15 de diciembre de 2011

**Carmen Moriyón Entrialgo**

Alcaldesa de Gijón

# INTRODUCCIÓN

# Introducción

El presente informe es el resultado de un proyecto impulsado y financiado por el Ayuntamiento de Gijón, en el marco de las acciones previstas en la Carta Local para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el municipio de Gijón 2010-2014, y en concreto, en el seno del **Programa "Unidad de Género".**

Lleva por título "Elaboración de un Directorio de empresas del territorio comprometidas con la igualdad en base a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" y fue desarrollado entre enero y mayo de 2011. La Fundación Universidad de Oviedo, en colaboración con el propio Ayuntamiento, ha sido la entidad encargada de su coordinación y desarrollo, para lo cual ha contado con la colaboración de un equipo de trabajo en el que ha participado personal investigador de la Universidad de Oviedo y de la Universidad de Alcalá de Henares.

Desde el Ayuntamiento de Gijón queremos hacer una mención especial y agradecer a todas las empresas y representantes sindicales, su colaboración, dedicación y esfuerzo durante todo el proceso de elaboración de este estudio.

Este informe que recoge las principales conclusiones y resultados de acuerdo a la metodología aplicada se complementa con otros dos documentos que han sido editados por separado y que llevan por título:

- **"Directorio de empresas del territorio comprometidas con la Igualdad",** en el que se recoge un listado de 55 empresas de distintos tamaños y sectores y una ficha -resumen de cada una de ellas con información de su proceso de elaboración del plan de igualdad, así como medidas recogidas en el mismo.

- **"Análisis de convenios colectivos desde la perspectiva de género"** que también recoge una ficha resumen de 61 convenios del ámbito de la empresa, y del ámbito sectorial autonómico y estatal.

Estos documentos se configuran como un conjunto de herramientas para el trabajo futuro de todas las partes implicadas en la mejora de este proceso con la finalidad de llevar a cabo actuaciones y alcanzar la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

## Objetivos del proyecto

Proporcionar una visión general del estado de situación del tejido empresarial asturiano, y específicamente el de Gijón, en relación a la aplicación de medidas y planes de igualdad, y en concreto:

Identificar si las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras tienen implantado, a la fecha de realización del estudio, su plan de igualdad, o bien, si se encuentran en proceso de elaboración del mismo.

Identificar si aquellas empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo sectorial o empresarial, que recoja entre sus acuerdos el de la implantación de planes o medidas de igualdad, han puesto en marcha ya sus planes de igualdad, o bien, están en proceso de hacerlo.

Identificar qué otras empresas, no estando obligadas por Ley, han puesto en marcha sus planes de igualdad o han iniciado el proceso oportuno para ello.

Recopilar los planes de igualdad ya elaborados y analizar su contenido: objetivos de igualdad a alcanzar, principales medidas de actuación por área de intervención, sistemas de seguimiento y evaluación.

Analizar el contenido de los convenios colectivos aplicables a la muestra de empresas, desde una perspectiva de género.

Recabar la opinión de empresas y representantes sindicales sobre el proceso de negociación y elaboración de planes de igualdad para, por un lado, detectar los factores que pueden dificultar y/o retrasar su implantación, y por otro, recopilar sugerencias de actuación por parte de los diferentes agentes implicados que puedan favorecer su desarrollo.

## Equipo de trabajo

El proyecto fue coordinado por la Fundación Universidad de Oviedo, con el apoyo y supervisión de la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón, y el

trabajo de un total de nueve personas, que integran un equipo de carácter interdisciplinar, compuesto por los siguientes miembros:

**Equipo investigador:**

Dña. Carolina Martínez Moreno, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo.

Dña. Remedios Menéndez Calvo, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá de Henares (Madrid).

D. José Manuel Menéndez Estébanez, Profesor Titular de Estadística e Investigación Operativa y Didáctica de la Matemática, de la Universidad de Oviedo.

Dña. María Isabel Taboada González, Técnica de proyectos especializada en género de la Fundación Universidad de Oviedo.

**Equipo técnico:**

Rebeca Alonso García (Fundación Universidad de Oviedo).

Vanessa Cuenco Díaz (Fundación Universidad de Oviedo).

Además, la Fundación Universidad de Oviedo contó con la colaboración de Dña. Irene González, Dña. Andrea Fernández y Dña. Silvia Miyar, todas ellas alumnas en prácticas del Máster de Género y Diversidad de la Universidad de Oviedo, así como del curso de Agentes de Igualdad de FOREM-Asturias, que participaron en las primeras etapas del proyecto, realizando parte del trabajo de campo.

# METODOLOGÍA

# Metodología

La metodología investigadora utilizada combina técnicas cuantitativas y cualitativas que determinan el carácter interdisciplinar del equipo investigador. Para la consecución de todos los objetivos del proyecto era imprescindible recopilar información de diferentes agentes y fuentes que diesen cuenta del proceso de elaboración de planes de igualdad en las empresas gijonesas y asturianas, para lo que fueron combinadas distintas metodologías.

Una vez recopilada toda la información, proveniente tanto de **fuentes primarias como secundarias**, se procedió al análisis e interpretación de los datos y documentación obtenidos, dando como resultado un informe que combina el análisis estadístico, sociológico y jurídico, para la elaboración de conclusiones conjuntas que ofrecen una visión integral de los distintos factores que interactúan en el proceso de elaboración de planes de igualdad.

## Encuesta a las empresas

En primer lugar, y con el objetivo de determinar el número de empresas del territorio que habían iniciado y, en su caso, concluido el proceso de elaboración de un plan de igualdad, se diseñó un **cuestionario en formato electrónico** para su remisión por correo electrónico a las empresas de más de 250 personas en plantilla que tuvieran al menos un centro de trabajo en Gijón. Para ello se emplearon los **listados de empresas** facilitados por el propio Ayuntamiento de Gijón, que incluían, por un lado, a las empresas con plantillas superiores a las 250 personas que operan en Gijón, que a su vez fueron recabados del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA); y por otro, el listado de empresas que tributan por el Impuesto de Actividades Económicas en el citado Ayuntamiento por una cuantía de facturación anual superior a los veinticinco millones de euros. A estos dos listados se unieron los correspondientes a empresas asturianas que hubiesen obtenido subvenciones para la realización de diagnósticos y planes de igualdad en alguna de las convocatorias públicas destinadas a tal fin, a nivel nacional y regional, así como el listado de empresas galardonadas con distintivo igualdad en la primera convocatoria resuelta. En concreto, fueron revisadas las siguientes **resoluciones**:

Resolución de 19 de diciembre de 2008, del Instituto de la Mujer, por la que se conceden subvenciones destinadas al establecimiento de planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial en el periodo 2008-2009. (BOE 06-I-2009)

Resolución de 29 de enero de 2010, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la implantación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, convocadas por Orden IGD/1738/2009, de 19 de junio. (BOE 22-II-2010).

Resolución de 24 de enero de 2011, de la Secretaría de Estado de Igualdad, por la que se publica la concesión de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad entre mujeres y hombres, convocadas por Orden IGD/1210/2010, de 29 de abril. (BOE 17-II-2011)

Notificación de resolución en relación con las subvenciones para la realización de estudios de diagnóstico pre¬vios a la elaboración de planes de igualdad. (Expte. 34/2009), publicada en el BOPA 30-X-2009, en que se resuelve la convocatoria de subvenciones a empresas para la realización de estudios de diagnóstico de situación previos a la elaboración de planes de igualdad. (BOPA 14/IV/2009).

Orden SPI/3138/2010, de 26 de noviembre, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente al año 2010, convocado mediante Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo. (BOE 3-XII-2010).

A partir de los listados citados, se elaboró una **base de datos compuesta por 574 empresas** en la que figuraban su dirección y teléfono, para un primer contacto telefónico que determinaría, por un lado, su aceptación o no a participar en la encuesta, y por otro, si tenían o no diagnóstico y plan de igualdad,

así como una dirección de correo electrónico y persona de contacto para la remisión, en su caso, del cuestionario, que se acompañaba, a su vez, de una carta de apoyo al proyecto del Ayuntamiento de Gijón.

**La encuesta**, que duró tres meses (enero a marzo de 2011), permitió el envío de **478 cuestionarios**, que fueron remitidos a las empresas entre 4 y 5 veces, acompañados del correspondiente refuerzo telefónico, para conseguir la máxima tasa de respuesta.

El cuestionario remitido vía mail[1] constaba de **31 preguntas abiertas y cerradas**, agrupadas en cuatro bloques, más un apartado de datos identificativos para el Directorio. Las preguntas hacían referencia a la actividad económica y convenios o convenios colectivos de aplicación en la empresa, los datos de plantilla de la misma desagregados por sexo, y su evolución, así como la información relativa a la fase de diagnóstico de género y el apartado correspondiente al proceso de elaboración del plan de igualdad y su contenido. Al final del cuestionario se preguntaba a las empresas si querían formar parte o no del Directorio de empresas del territorio comprometidas con la igualdad. El sentido de la respuesta a esta pregunta explica que no todas las empresas participantes en la encuesta se puedan encontrar en el citado Directorio.

Finalmente, **fueron recopilados 88 cuestionarios**, dos de los cuales fueron recibidos a mediados del mes de mayo. Dado el plazo de entrega de este informe, estos dos últimos cuestionarios se han tenido en cuenta para la elaboración del Directorio, pero no para el análisis estadístico de datos, para el que fue utilizado el programa informático SPSS. Todo el equipo de trabajo implicado en el desarrollo de este proyecto aprovecha estas líneas para agradecer a las empresas que han participado en la encuesta el tiempo dedicado a la misma, así como el esfuerzo dedicado a obtener los datos para cubrir el cuestionario y completar la ficha de empresas para el Directorio. Sin su colaboración, este proyecto no hubiese sido posible.

## Análisis jurídico de convenios colectivos y planes de igualdad

Entre sus objetivos generales este estudio se propuso identificar los convenios colectivos que resultan de aplicación al personal de las empresas que contestaron al cuestionario, con la finalidad de buscar medidas de igualdad y previsiones o acuerdos específicos sobre la elaboración e implantación de planes de igualdad. A partir de los datos facilitados por las propias empresas sobre el convenio o convenios que aplican a sus plantillas se ha confeccionado **una muestra con 64 textos convencionales**. Como se puede ver en el listado disponible en el documento complementario a este informe denominado **"Análisis de convenios colectivos desde la perspectiva de género"**, entre ellos hay convenios de nivel sectorial y/o de empresa, en diferentes ámbitos territoriales.

Como también ocurre con el propio mapa de la negociación colectiva en España, la regulación convencional de las condiciones de trabajo del personal de las empresas analizadas para este estudio es plural y atomizada. El supuesto típico no es siempre el de una empresa, un convenio, de conformidad con el clásico principio de unidad de empresa. Por otro lado, además de la negociación a nivel empresarial o inferior, y de grupo de empresas, en atención a la variable funcional –según la actividad económica o de negocio— y territorial, nos podemos encontrar con convenios colectivos sectoriales de provincia, interprovinciales, de comunidad autónoma y estatales (en ocasiones denominados convenios "generales").

*1. Véase Anexo I. Herramientas utilizadas para el trabajo de campo de este informe.*

Una vez delimitada la muestra de convenios colectivos, se ha procedido a su lectura y análisis integral con visión o perspectiva de género, esto es, pretendiendo detectar en todos los ámbitos materiales de regulación los criterios o aspectos de dicha regulación que pudieran tener más incidencia o repercusión en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, o por el contrario, en la perpetuación de discriminaciones, normalmente indirectas u ocultas. Para realizar el vaciado de contenidos convencionales desde esta perspectiva, se ha utilizado una **ficha técnica para cada convenio** que afecta, según el caso, sólo a una empresa o a varias, y así se hace constar. Con la intención de sacar el mayor partido a esta herramienta descriptiva –que se puede consultar en el documento denominado **"Análisis de convenios colectivos desde la perspectiva de género" que complementa al presente informe** –, la ficha se ha divido físicamente en casillas o apartados que se corresponden con materias concretas o aspectos diversos de la ordenación de las condiciones de trabajo (en vertical), a las que además se suma la variable de la valoración de los contenidos del convenio de referencia (en horizontal) que se encuentran calificados como "Declaración general", "Compromiso de actuación" y "Medidas concretas". En una quinta columna se anota como "Comentario" el texto convencional de referencia y, en su caso, alguna aportación del equipo investigador.

Como síntesis del estudio de campo enunciado, se ha redactado un análisis de los convenios colectivos, también adoptando la perspectiva de género, que se incorpora a este informe. Rompiendo con el carácter más bien aséptico de las fichas técnicas, las profesoras Martínez Moreno y Menéndez Calvo han realizado para este apartado un estudio jurídico-social en clave crítica del alcance real del régimen convencional de la igualdad en lo que respecta a las empresas participantes en este estudio.

## Grupo de trabajo con agentes sociales

Con el objetivo de completar y enriquecer la información ofrecida por las empresas en el cuestionario, así como para recopilar la opinión de la otra parte del proceso negociador, de la parte sindical y trabajadora, fue organizado un **grupo de trabajo con representantes sindicales que hubiesen participado o participasen en la negociación de planes de igualdad** y que, por ello, conociesen el procedimiento y ofreciesen una visión diferente y real de los problemas con que se encuentran en la negociación de planes y medidas de igualdad, así como cuáles son sus propuestas de mejora y actuación.

El grupo de trabajo tuvo lugar el 19 de abril de 2011, en horario de tarde, en el Auditorio Príncipe Felipe de Oviedo. En él participaron nueve representantes sindicales (2 hombres y 7 mujeres) pertenecientes a UGT y CCOO, junto con cuatro miembros del equipo de trabajo del proyecto para su dinamización.

Para la organización de la sesión de dicho grupo se contó con la colaboración de la Secretaría de la Mujer y Cultura de CC.OO. de Asturias y la Secretaría de Igualdad y Política Social de UGT Asturias, por lo que desde aquí agradecemos su ayuda, como la de las nueve personas participantes en el trabajo grupal, pues sin su cooperación no hubiese sido posible realizar esta parte del análisis.

Las personas participantes debatieron sobre un **guión de preguntas concretas**, propuestas por el equipo investigador del proyecto, que luego fueron objeto de debate y puesta en común en el seno del grupo. Las conclusiones alcanzadas fueron recogidas a través de un sistema de grabación y trascritas posteriormente para su análisis.

# RESULTADOS DE LA ENCUESTA: análisis cuantitativo

# Resultados de la encuesta: análisis cuantitativo

Durante el trabajo de campo, fueron contactadas telefónicamente un total de 574 empresas. De ellas, 86 formaban parte, a su vez, de grupos de empresas ya existentes en el listado inicial, por lo que el listado final de entidades fue de 488 empresas. De ellas, 478 aceptaron el envío del cuestionario, y 417 dijeron que participarían en la encuesta. Finalmente, fueron recibidos 86 cuestionarios; 97,7% de entidades privadas y el 2,3% restante públicas. Este apartado analiza sus respuestas a las diferentes preguntas del cuestionario.

Tal como se señalaba en la metodología, en el primer contacto telefónico se preguntaba a las empresas sobre si disponían o no de diagnóstico y plan de igualdad, información que fue contrastada posteriormente a través de otras fuentes. De este análisis previo se dedujo que de las 417 empresas del listado, el 22,8% (95 empresas) tenían diagnóstico y plan de igualdad, el 15,1% tenían diagnóstico, pero no plan, y más de la mitad, el 62,1%, no tenían ni diagnóstico ni plan.

**Tabla 1. Resumen proceso de encuesta**

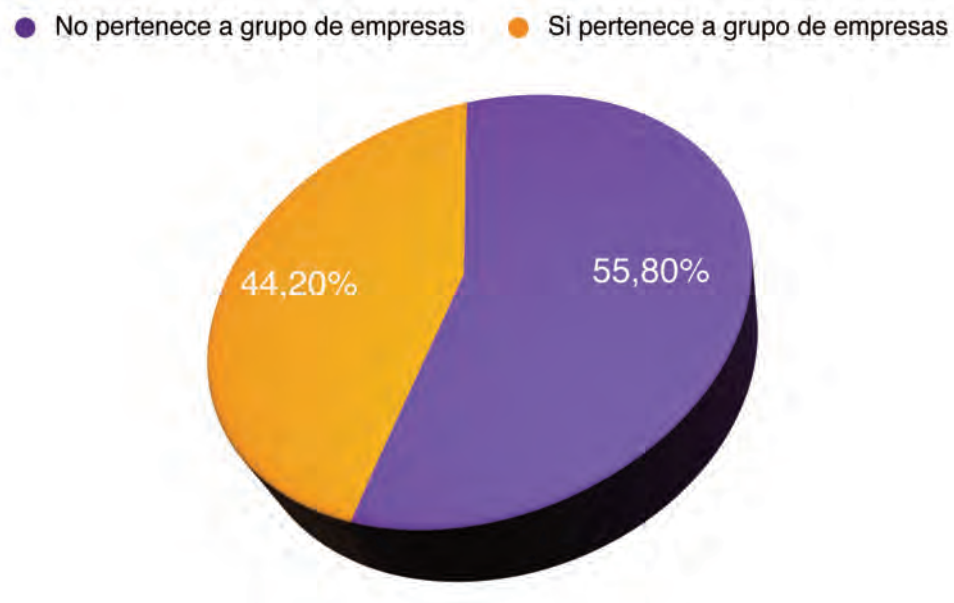
| | |
|---|---|
| Total empresas contactadas | 488 |
| Cuestionarios enviados | 478 |
| Dicen SÍ al cuestionario | 417 |
| Dicen NO al cuestionario | 71 |
| Total cuestionarios recibidos | 88* |

**Sólo se analizan 86, 2 llegan fuera de plazo.*

**Tabla 2. Diagnósticos y planes en las empresas de la encuesta**

| | | |
|---|---|---|
| Empresas | 417 | 100% |
| Diagnóstico, pero no Plan | 63 | 15,1% |
| Diagnóstico y Plan | 95 | 22,8% |
| Ni Plan, ni Diagnóstico | 259 | 62,1% |

**Gráfico 1. Pertenencia a grupo de empresas**



## Sectores de las empresas

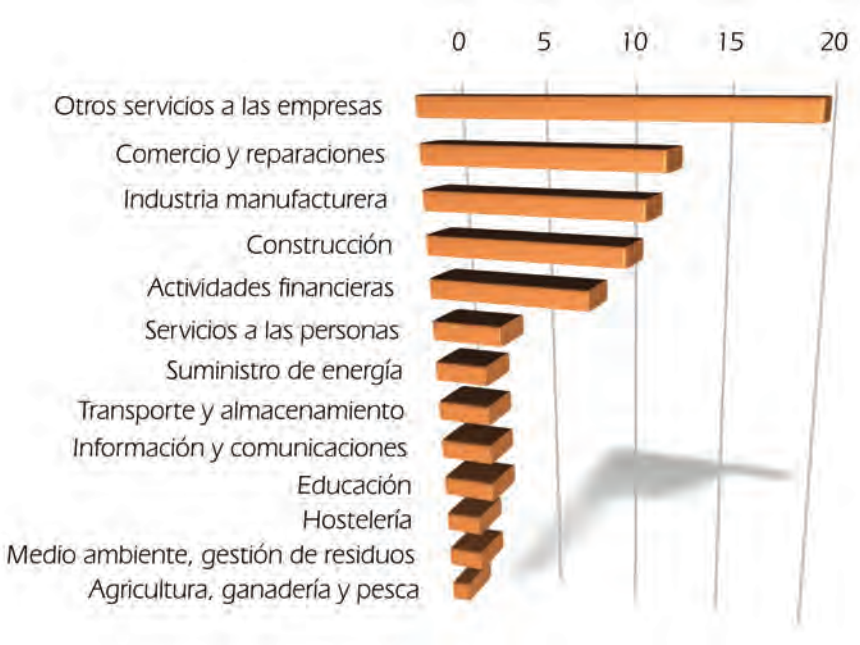
El sector mayoritario en la muestra es el de "servicios a las empresas", que incluye gran diversidad de actividades, desde telecomunicaciones, mutuas de accidentes de trabajo y compañías aseguradoras, hasta servicios de limpieza y seguridad.

## Grado de feminización de las empresas y los sectores

Para medir el grado de feminización de las empresas de la muestra se utilizaron dos indicadores: el porcentaje de mujeres en la plantilla y la pertenencia a sectores en los que la presencia de mujeres fuese mayoritaria.

En este sentido, y en término medio, las plantillas de las empresas están masculinizadas, siendo mayor el número de hombres que de mujeres. Dado que las diferencias de plantilla de unas empresas a otras son muy grandes, puede ser interesante utilizar la Mediana[2] como indicador de esta variable, a modo de complemento de la Media. Este indicador destaca que en la mitad de las empresas hay más de 247 hombres y menos de 126 mujeres.

**Gráfico 2. Distribución de empresas de la muestra por sector**




[2] *En el ámbito de la estadística, la mediana es el valor de la variable que deja el mismo número de datos antes y después que él, una vez ordenados estos. De acuerdo con esta definición el conjunto de datos menores o iguales que la mediana representarán el 50% de los datos, y los que sean mayores que la mediana representarán el otro 50% del total de datos de la muestra.*

**Tabla 3. Resumen tamaño de las plantillas en momento de encuesta**

| | Plantilla total | Nº hombres | Nº mujeres |
|---|---|---|---|
| Media | 2.460,40 | 1.581,50 | 878,90 |
| Mediana | 390,00 | 247,00 | 126,00 |

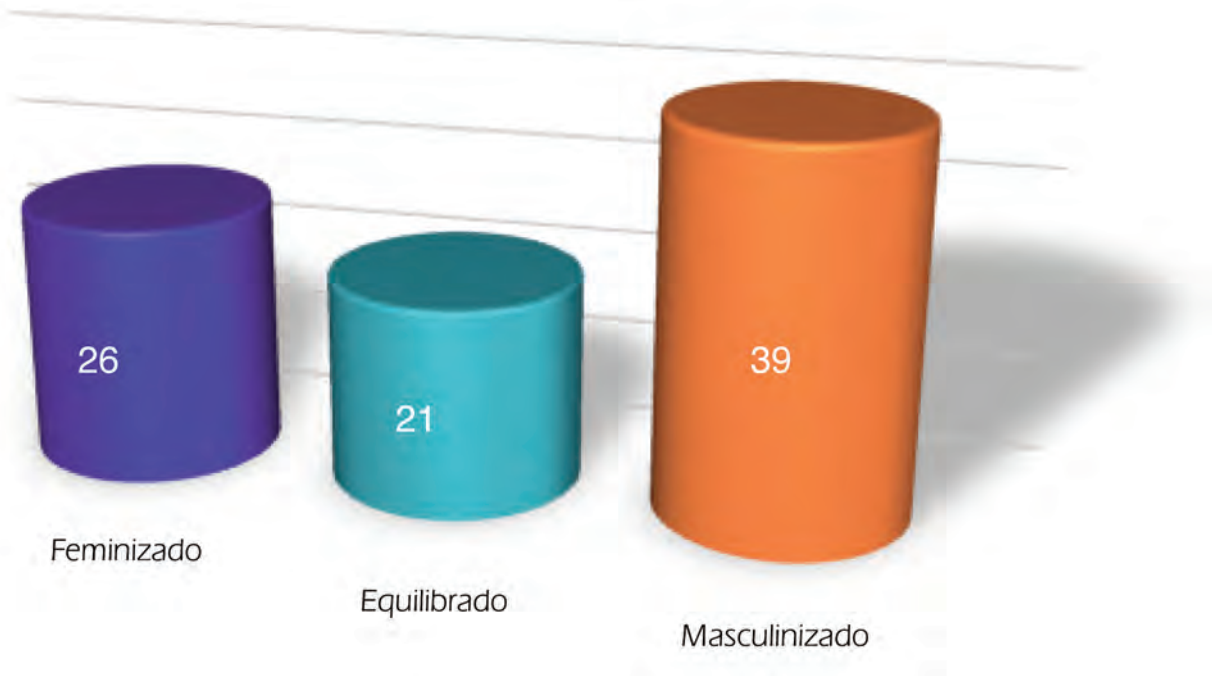
**Tabla 4. Porcentaje Medio de Mujeres en plantilla, por año**

| | Plantilla media | % Medio trabajadoras |
|---|---|---|
| 2006 | 1.953,9 | 34,1 |
| 2007 | 2.064,6 | 36,6 |
| 2008 | 2.896,2 | 37,8 |
| 2009 | 2.913,1 | 38,7 |
| 2010 | 2.846,4 | 38,2 |

No obstante, si se analiza la evolución de las plantillas en los últimos 5 años (2006 a 2010), se observa que el porcentaje de mujeres en las empresas de la muestra ha ido en aumento, pasando de un 34% a un 38%, de media, de un año a otro (Véase Tabla 4).

En cuanto al grado de feminización de los sectores a los que pertenecen las empresas de la muestra, ésta se dividió en tres categorías: sectores feminizados, masculinizados y equilibrados, en función de que la presencia de mujeres en los mismos fuese o no mayoritaria, o bien con tendencia a la paridad entre mujeres y hombres. Según esta clasificación, y como era lógico a tenor de lo ya visto en cuanto al porcentaje de mujeres en plantilla, es mayoritario el porcentaje de empresas pertenecientes a sectores masculinizados, que alcanza el 45,3% de la muestra.

**Gráfico 3. Empresas según grado de feminización del sector**



## Cumplimiento de la obligación de negociar y elaborar planes

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, LOIE) establece la obligación de elaborar planes de igualdad en tres supuestos: cuando el tamaño de la plantilla supere las 250 personas, cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable a la empresa o cuando la Autoridad laboral haya acordado, en un procedimiento sancionador, la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. Era importante, por tanto, reconocer qué empresas de la muestra estaban obligadas a elaborar el plan, según estos requisitos, bien por el tamaño de su plantilla, bien porque así lo estableciese el convenio colectivo que le era de aplicación.

### Según el tamaño de sus plantillas

De las 83 empresas que contestaron a la pregunta referente al tamaño de sus plantillas, el 60,2% (50 empresas), están obligadas a elaborar un plan de igualdad por tener una plantilla superior a las 250 personas. De ellas, 18 aún no tienen plan de igualdad, por lo que, en principio, estarían incurriendo en un incumplimiento de la Ley, tipificado como infracción muy grave en materia relaciones laborales individuales y colectivas en el art. 8.17 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social[3].

No obstante, debe tenerse en cuenta que, aunque no todas las empresas obligadas a tener plan por el tamaño de sus plantillas han finalizado su elaboración, la mayoría de ellas ya han iniciado el proceso. De hecho, 42 de las 50 empresas con plantillas superiores a las 250 personas ya tienen diagnóstico de género y 6 están en proceso de elaboración del mismo. A ellas habría que sumar 22 empresas de menos de 250 que tienen diagnóstico y que han iniciado el proceso de manera voluntaria.

Si se detallan las fases del proceso, se puede concretar aún más el grado de incumplimiento, y pueden reducirse a cinco las empresas que no tienen plan de igualdad, estando obligadas por el tamaño de sus plantillas, ni han iniciado el proceso en ninguna de sus fases (Véase Tabla 8)

**Tabla 5. Tamaño de la plantilla**

| | Nº | % |
|---|---|---|
| Hasta 250 personas | 33 | 39,8 |
| Más de 250 personas | 50 | 60,2 |
| Total* | 83 | 100,0 |

** 3 empresas no contestan a esta pregunta*

**Tabla 6. Indicar si la empresa tiene elaborado plan de igualdad, según tamaño de la plantilla**

| | Hasta 250 personas | + de 250 personas | Total |
|---|---|---|---|
| No | 21 | 18 | 39 |
| Sí | 12 | 32 | 44 |
| Total | 33 | 50 | 83 |

*[3]Tal como recoge el art. 40 de ese mismo texto legal, la sanción por tal incumplimiento puede oscilar entre los 6.251 y los 187.515 euros, a lo que se añadirían las sanciones accesorias del art. 46bis; a saber: pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, así como la exclusión del acceso a tales beneficios durante seis meses.*

**Tabla 7. Indicar si la empresa tiene elaborado el diagnóstico, según tamaño de la plantilla**

| | Hasta 250 personas | Más de 250 personas | Total |
|---|---|---|---|
| No | 11 | 2 | 13 |
| Sí | 21 | 42 | 63 |
| En proceso de elaboración, pero no terminado | 1 | 6 | 7 |
| Total | 33 | 50 | 83 |

**Tabla 8. Fase de elaboración del plan de igualdad de la empresa, según tamaño plantilla**

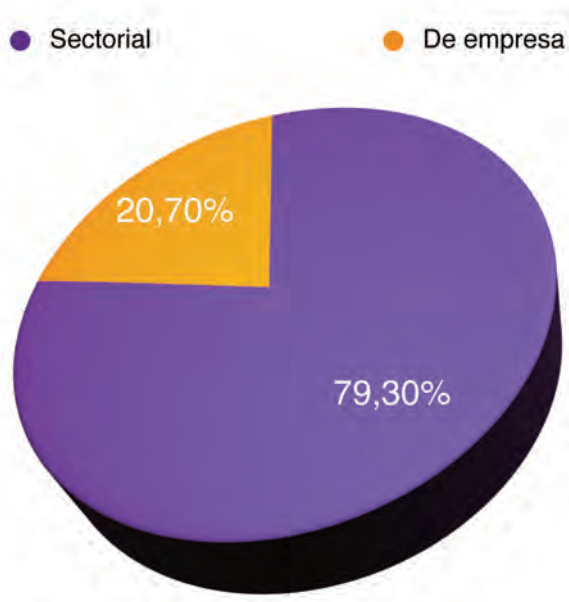
| | Hasta 250 personas | Más de 250 personas | Total |
|---|---|---|---|
| El proceso está parado | 6 | 2 | 8 |
| Todavía no se ha constituido la Comisión negociadora | 2 | 3 | 5 |
| Ya está creada la Comisión negociadora, pero aún no ha empezado la negociación del plan | 1 | 3 | 4 |
| Está en proceso de negociación, pero aún no hay acuerdo | 1 | 5 | 6 |
| Ya se ha negociado, con acuerdo, y estamos redactándolo | 1 | 6 | 7 |
| Ya se ha negociado, sin acuerdo, y estamos redactándolo | 0 | 2 | 2 |
| No se negociará, y la empresa será la encargada de redactar el plan, de manera unilateral | 1 | 1 | 2 |
| Total | 12 | 22 | 34 |

## Según lo estipulado en el convenio colectivo aplicable

En cuanto al convenio colectivo de aplicación, las empresas de la muestra aplican un total de 116 convenios colectivos[4], el 79,3% de los cuales es de ámbito sectorial (92 convenios) y el 20,7% restante (24 convenios), de empresa. Como puede observarse, en más de una ocasión, las empresas aplican más de un convenio para regular sus relaciones laborales, fundamentalmente por el hecho de operar en más de una comunidad autónoma o provincia, o por desarrollar más de una actividad económica o productiva.

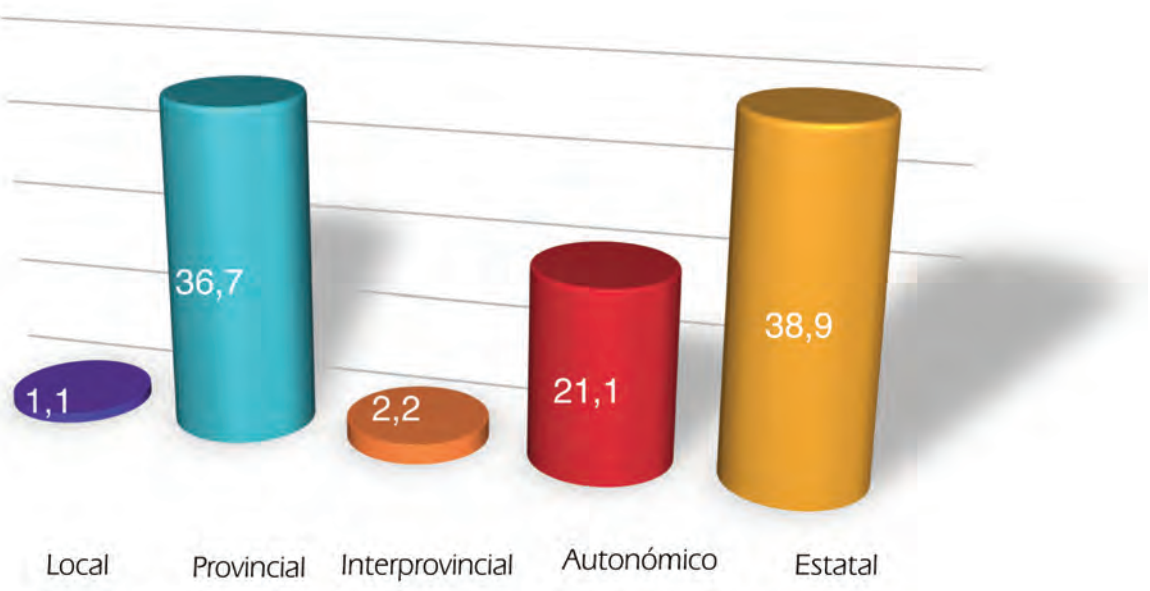
Del análisis cualitativo de convenios, resultó que sólo un convenio establece la obligación de elaborar planes de igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras, lo que afecta a una única empresa de la muestra, que sí cumple con tal obligación (convenio estatal sector textil y confección).

**Gráfico 4. Ámbito de aplicación de los convenios colectivos**




[4] *Véase Anexo III de este informe, para conocer el listado completo de convenios colectivos aplicables a las empresas de la muestra, así como el análisis de su contenido desde una perspectiva de género.*

**Gráfico 5. Ámbito territorial de los convenios sectoriales**




Obsérvese que la mayoría de los convenios aplicables son de carácter estatal y provincial, es decir, de ámbito superior a la empresa, la situación óptima para que puedan establecerse obligaciones específicas en materia de planes de igualdad y que afecten a un mayor número de empresas. Tal como recomienda la doctrina, y aún a pesar del principio de especialidad en la aplicación del convenio[5], deberá ser el convenio de nivel superior al de la empresa el que establezca las indicaciones más generales respecto a la estructura y contenido del plan de igualdad y luego, a nivel de empresa, será donde se concrete la adaptación de este plan de igualdad genérico a las específicas características de cada caso, siempre de acuerdo con las oportunas reglas de complementariedad (Fabregat, 2010: 187)[6]. Así, si la empresa no tuviese convenio propio, esa carencia sería suplida por el convenio de sector, estatal o provincial, al menos, debería cumplir con las indicaciones del convenio en cuyo ámbito se hallase incluida. Además, no debe olvidarse que la propia LOIE autoriza a la negociación colectiva a imponer la obligación de negociar medidas de igualdad en todo tipo de empresas, independientemente de su tamaño; por lo que cuanto más se contemple esta materia en las llamadas fuentes profesionales, en mayor medida será tenida en cuenta (Serrano, 2007: 73-76).

[5] *Este principio supone que entre dos normas de igual rango que regulan una misma situación de hecho, se aplica preferentemente aquella que tenga una relación más directa con el supuesto de hecho de que se trate. (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y Murcia, 2009: 379-381)*

[6] *Fabregat Monfort considera recomendable que en todos los convenios se haga mención a las medidas de igualdad, en general, y a los planes de igualdad, en particular, aunque la referencia sea mínima. Si además de ello, se recoge una regulación y esta regulación es completa y provechosa, tanto mejor. Lo importante, en realidad, es que los negociadores vayan adquiriendo competencias en la negociación en igualdad. Cuanta más importancia se le dé en el convenio, más relevancia se le irá dando en el día a día de la relación laboral entre las partes.*

En definitiva, y según los datos facilitados por las empresas, de las 86 empresas de la muestra, 46 tienen diagnóstico y plan de igualdad; 20 tienen diagnóstico pero no plan y 19 no tienen, ni diagnóstico, ni plan. De todas ellas, y según el tamaño de sus plantillas, sólo 5 estarían incumpliendo la obligación de elaborar planes de igualdad.

## En cuanto al procedimiento

En cuanto al procedimiento a seguir para elaborar el plan, la LOIE no lo delimita con detalle. Simplemente menciona la necesidad de realizar un diagnóstico previo, enumera las posibles materias que el plan debe contener y los cauces a seguir para su tramitación, que sólo en algunos casos[7] tendrá que ser a través de la negociación colectiva. En cambio, no dice cómo deberá llevarse a cabo esta negociación, ni cuál debe ser el proceso de elaboración del plan o quiénes deberán ser las personas encargadas del mismo, por lo que habrán de ser los propios convenios colectivos los que aclaren estas cuestiones. En este sentido, debe tenerse en cuenta que la LO 3/2007 no garantiza la presencia de la representación de las personas trabajadoras en dicha elaboración, sino que deja total libertad a los convenios colectivos o, en su caso, a la empresa, para determinar quiénes deben ser los sujetos responsables de su redacción. De ahí que muchas empresas hayan optado por el encargo a consultoras externas, también debido a su desconocimiento de las cuestiones del género. La Ley únicamente garantiza el acceso de la representación legal o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras a recibir la información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos (art. 47 LOIE y art. 64.1.1 ET), pero no garantiza, en definitiva, que estén presentes en el momento de la elaboración (Montoya y Sánchez-Urán, 2007: 335).

Por todo ello es interesante conocer qué procedimiento han seguido las empresas de la muestra para elaborar sus planes de igualdad, y a tal efecto iban destinadas buena parte de las preguntas del cuestionario.

### Duración del proceso

En primer lugar, y respecto al tiempo dedicado al desarrollo del proceso, las empresas de la muestra han tardado una media de 5,8 meses en elaborar sus diagnósticos y de 7 meses en negociar y elaborar el plan de igualdad, lo de supone emplear una medida de 12,8 meses para todo el proceso. En contra de lo que se podría esperar, apenas hay diferencias en el tiempo empleado en el proceso en función del tamaño de las plantillas. Es decir, que el tiempo empleado es más o menos el mismo para empresas con muchas o pocas personas en plantilla. Sí se han observado diferencias, en cambio, en función del tipo de sector, siendo los periodos de elaboración más cortos en el caso de los sectores más feminizados.

**Duración del Proceso**

Tiempo medio de elaboración del diagnóstico: 5,8 meses

Tiempo medio de negociación y elaboración del plan: 7 meses

Tiempo medio todo el proceso: 12,8 meses

### Personas participantes en el proceso

El Departamento de recursos humanos de la empresa es el más implicado en el proceso, tanto en la fase de diagnóstico, pues de él dependen la mayor parte de los datos necesarios para su elaboración, como en la de implantación del plan.

[7] *Si se analiza el articulado de la Ley 3/2007, pueden diferenciarse mecanismos de participación de distinta intensidad para la representación de las personas trabajadoras, tanto en la regulación de medidas de igualdad en general, como en el proceso de elaboración del plan de igualdad, en particular. Estas vías de participación son tres: el derecho de información, el derecho de consulta y el deber de negociar. En cuanto al derecho de información, el número 15 de la disposición adicional 11ª de la LOIE modifica el artículo 64 ET, añadiendo el derecho de la representación legal del personal a ser informada, al menos anualmente, respecto a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo que respecta al segundo tipo de derecho, la representación legal deberá ser sólo consultada, conforme al artículo 45 LOIE, cuando así lo establezca la Autoridad Laboral en un proceso de sustitución de sanciones accesorias y en aquellos supuestos en los que la elaboración del plan de igualdad sea voluntad de la empresa. En el resto de casos, las medidas del plan de igualdad deberán ser negociadas con la representación legal. (Taboada, 2010: 64)*

Igualmente, las empresas acuden en gran medida a la contratación de consultoras y entidades expertas en género ajenas a la empresa, para la elaboración de su diagnóstico de género, como ocurre en un 25,5% de los casos, probablemente por la falta de formación específica en esta materia al inicio del proceso. Por su parte, en la fase de ejecución del plan, la Comisión de Igualdad creada para negociar las medidas adquiere especial protagonismo. Es destacable asimismo que, según los datos de la encuesta, el 79,6% de las personas responsables de negociar el plan de igualdad y el 82,1% de las que se encargan de su ejecución han recibido formación en género, por lo que se entiende que, bien la formación en género es una propia medida del plan, bien esta formación se produce en periodos posteriores a la fase de diagnóstico.

**Tabla 9. Encargado de elaborar el diagnóstico**

| | |
|---|---|
| La Dirección de la empresa | 7,9% |
| El Dpto. RRHH de la empresa | 31,7% |
| Otros departamentos de la empresa* | 3,2% |
| El Comité de empresa | 5,6% |
| La Comisión negociadora del convenio | 3,2% |
| La Comisión de Igualdad (creada al efecto) | 14,3% |
| Una consultora externa | 19,8% |
| Una entidad externa y experta en género | 8,7% |
| Otras personas/entidades | 5,6% |
| Total | 100,0% |

** Calidad y Medio ambiente, Diversidad.*

**Tabla 10. Personas responsables de la ejecución del plan**

| | |
|---|---|
| El Departamento de RRHH, o persona responsable del mismo | 36,7% |
| La Comisión de Igualdad creada para negociar el Plan | 26,7% |
| La Dirección de la empresa | 19,2% |
| Una persona responsable de igualdad, nombrada específicamente para esta tarea | 12,5% |
| Otras personas* | 5,0% |
| Total | 100,0% |

** Toda la plantilla u otros departamentos*

## Grado de participación de la representación legal de la plantilla

Respecto a la participación de trabajadores y trabajadoras en el proceso, la legislación aplicable (art. 47 LOIE y 64.1.1 ET) únicamente garantiza el derecho de la representación legal, o en su defecto, de las personas trabajadoras, a recibir información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos, pero no su presencia en el momento de la elaboración, ni tampoco en la fase de diagnóstico. No obstante, y si se revisan los requisitos que exige la legislación para la obtención del distintivo de igualdad en la empresa (RD 1615/2009, de 26 de octubre), se puede considerar la participación de la representación legal en esta fase como una práctica aconsejable, pues se valora positivamente a la hora de puntuar a las empresas de cara a la concesión del aludido distintivo.

Puede, por consiguiente, destacarse como una buena práctica de las empresas de la muestra el hecho de que la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras (RLT) participen en todo el proceso, desde la fase de diagnóstico hasta la de evaluación, siendo más intensa dicha colaboración, como parece obvio, en la fase de negociación.

Es importante asimismo destacar el hecho de que el 91,1% de los procesos de negociación analizados haya finalizado en acuerdo entre las partes, pues ha de recordarse en este punto que la LOIE obliga a negociar las medidas, pero no a llegar a un acuerdo, por lo que si tras varios intentos fallidos de negociación, conforme a los principios de buena fe, no se llegara a acuerdo, las empresas deberían elaborar el plan de manera unilateral, ya que de lo contrario podrían ser sancionadas por no cumplir con su obligación legal de elaborar el plan.

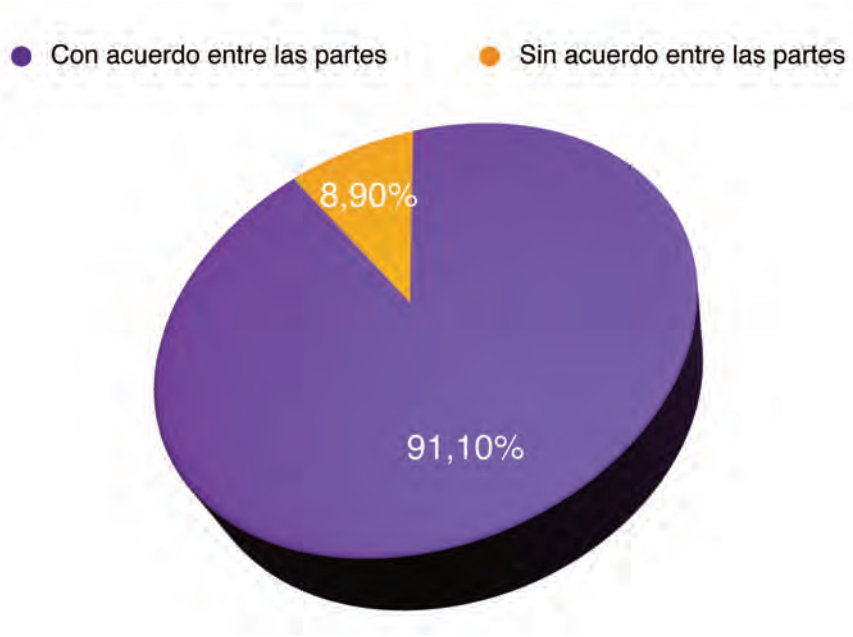
Es, en cierto modo lógico, que cuando la Ley prevé la necesidad de negociar el plan de igualdad o las medidas de igualdad con la representación legal de las personas trabajadoras establezca sólo una obligación de negociar y no de llegar necesariamente a un acuerdo, pues ello atentaría directamente contra la autonomía y libertad de las partes negociadoras, amparadas en los artículos 28 y 37 de la Constitución Española. La propia jurisprudencia del Tribunal Supremo[8] ha corroborado esta interpretación al señalar que el deber de negociar no se confunde con la obligación de convenir, ni con la de mantener indefinidamente una negociación que no produce acuerdos.

**Tabla 11. Etapas de elaboración con representación legal de la plantilla**

| | Nº | % |
|---|---|---|
| En la fase de diagnóstico | 37 | 64,9 |
| En la fase de negociación | 47 | 82,5 |
| En la fase de elaboración o redacción del plan | 38 | 66,7 |
| En la fase de implementación de las medidas | 33 | 57,9 |
| En la fase de evaluación de las medidas | 37 | 64,9 |

[8] *Entre otras, la STS 22-V-2006 (RJ 4657/2006)*

**Gráfico 6. Terminación del proceso de negociación del plan**

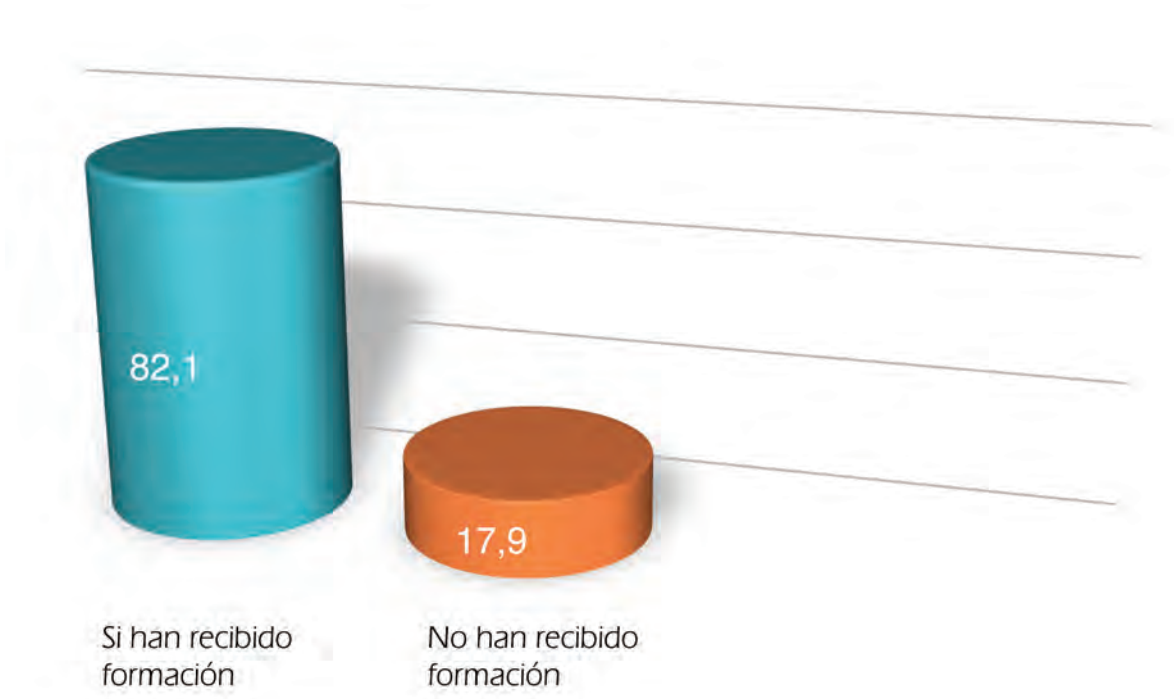



*Personas responsables de la ejecución del plan*

**Tabla 12. Personas responsables de la ejecución del plan**

| | RESPUESTAS | | |
|---|---|---|---|
| | Nº | % | % CASOS |
| El Departamento de RRHH, o persona responsable del mismo | 44 | 36,7 | 73,3 |
| La Comisión de Igualdad creada para negociar el Plan | 32 | 26,7 | 53,3 |
| La Dirección de la empresa | 23 | 19,2 | 38,3 |
| Una persona responsable de igualdad, nombrada específicamente para esta tarea | 15 | 12,5 | 25,0 |
| Otras personas | 6 | 5,0 | 10,0 |
| Total | 120 | 100,0 | 200,0 |

**Gráfico 7. Indicar si las personas responsables de ejecutar el plan, han recibido formación específica en materia de género e igualdad entre hombres y mujeres**




El Departamento de recursos humanos y la Comisión de igualdad creada para la negociación del plan suelen ser los organismos responsables de su ejecución en la empresa, una vez aprobado. En el 82% de los casos, las personas designadas han recibido formación específica en materia de género e igualdad para el desempeño de tales tareas.

## Vigencia del plan

De las respuestas a la encuesta, se extrae la conclusión de que los planes de igualdad de las empresas de la muestra tienen una vigencia media de 35,4 meses. Las vigencias más comunes son 60, 12, 24 y 48 meses, siendo, por lo general, más largas en aquellas empresas en las que la plantilla es también mayor.

Conviene, a estos efectos, señalar que se considera una mala práctica, el hecho de que en 9 empresas de la muestra la vigencia del plan sea ilimitada o indefinida. Debe tenerse en cuenta que el plan de igualdad es un conjunto de medidas que obedecen a un diagnóstico de género previo, es decir, a una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa que se produce en un tiempo y en un contexto determinado. Y cabe esperar, sobre todo por la propia aplicación del plan, que esta situación cambiará a mejor, por lo que lo más acertado será planificar la evaluación de los resultados del plan en el medio plazo. Y, en función de la evolución de los indicadores diseñados, volver a formular y negociar las medidas del plan. De hecho, en el 80,5% de los casos de la muestra está prevista la renegociación del plan de igualdad, una vez finalizado el periodo estipulado de vigencia.

**Tabla 13. Vigencia de los planes negociados**

| | Nº | % |
|---|---|---|
| 60 | 8 | 17,4 |
| 24 | 7 | 15,2 |
| 12 | 7 | 15,2 |
| 48 | 6 | 13,0 |
| 36 | 6 | 13,0 |
| 39 | 1 | 2,2 |
| 31 | 1 | 2,2 |
| 4 | 1 | 2,2 |
| Atemporal | 1 | 2,2 |
| Prorrogable anualmente | 1 | 2,2 |
| Indefinido | 7 | 15,2 |
| Total | 46 | 100,0 |

Para determinar la vigencia de un plan de igualdad deberá tenerse en cuenta la planificación temporal de las distintas medidas previstas y el tiempo que llevará alcanzar cada uno de los objetivos planteados. Una posible orientación en este sentido hace referencia al periodo estipulado por el RD 1615/2009 para la revisión del cumplimiento efectivo de criterios para mantener un distintivo de igualdad ya concedido, que fija en trienios el tiempo para la renovación. Por tanto, si una empresa ya ha obtenido dicho distintivo o aspira a conseguirlo, sería oportuno hacer coincidir los periodos de revisión del plan ante la Comisión de Igualdad con los de elaboración de informes para el organismo que controla el citado distintivo, lo que podría ahorrar costes y tiempo a las empresas, evitando la duplicación de informes y diagnósticos (Taboada, 2010: 134).

## Inversión realizada para su puesta en marcha

Las empresas de la muestra valoran la inversión media para la elaboración y puesta en marcha de sus planes de igualdad en 13.711 euros, cuantía que aumenta de manera proporcional al tamaño de la plantilla. Es decir, cuanto mayor es la plantilla de la empresa, más inversión se realiza.

**Tabla 14. Inversión media para elaborar el plan, según tamaño de la plantilla**

| | |
|---|---|
| Hasta 250 personas | 11.150 |
| Más de 250 personas | 15.857 |

En cuanto al tipo de recursos movilizados por las empresas, destacan el gasto de personal, que incluiría el tiempo dedicado a la elaboración del plan por las distintas personas de la empresa implicadas en el proceso, y la aportación de un local de reunión para las fases de negociación. Seguidamente estarían los gastos derivados de la implementación de algunas medidas del plan, como pueda ser la contratación de aplicaciones informáticas para incluir la variable sexo en bases de datos, la contratación de acciones formativas específicas, cambios de uniformidad, etc.

En cuanto al apoyo en recursos externos, el 57,6% las empresas de la muestra han recibido apoyo externo de algún tipo. De hecho, sólo 30 empresas de la muestra (37,5%) no han recibido ningún tipo de apoyo.

**Tabla 15. Recursos aportados por la empresa para el plan**

| | |
|---|---|
| Gasto de personal (Tiempo dedicado por las personas participantes en el proceso) | 24,1% |
| Local de reunión y debate | 18,6% |
| Recursos económicos específicos para la implementación | 17,7% |
| Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo | 11,4% |
| Se ha invertido en la difusión interna de las medidas del plan (folletos, intranet…) | 17,3% |
| Se ha invertido en la difusión externa de las medidas del plan (prensa, web corporativa, etc…) | 9,5% |
| Otros recursos* | 1,4% |
| Total | 100,0% |

** Otros recursos: Acciones de formación y desarrollo, contratación de una consultora especializada, desplazamientos y dietas, contratación de programas informáticos específicos.*

**Tabla 16. Han tenido apoyo externo para la elaboración del plan**

| | Nº | % |
|---|---|---|
| Sí, hemos tenido apoyo técnico de personas/entidades expertas en género | 18 | 22,5 |
| Sí, hemos recibido subvención para el desarrollo del diagnóstico | 12 | 15,0 |
| Sí, hemos recibido subvención para el desarrollo del plan | 9 | 11,3 |
| Sí, hemos participado en un proyecto de financiación pública que nos facilitó el proceso | 3 | 3,8 |
| Sí, hemos recibido el apoyo técnico de un organismo público de igualdad | 2 | 2,5 |
| Sí, hemos utilizado la herramienta telemática "ASESORAMIENTO PARA LA IGUALDAD", que la Secretaría de Estado de Igualdad ha puesto a disposición de las empresas | 2 | 2,5 |
| No hemos recibido ningún tipo de apoyo externo | 30 | 37,5 |
| Desconocíamos la existencia de recursos de apoyo externos | 4 | 5,0 |
| Total | 80 | 100,0 |

Si se analiza el uso de recursos en función de que las empresas tengan o no diagnóstico y plan, se obtiene el dato de que la mayoría se han apoyado en algún tipo de recurso externo (25 empresas, de las 44 con plan que respondieron a esta pregunta), siendo los más utilizados la subvención para la realización del diagnóstico de género y el plan de igualdad y la búsqueda de apoyo en personas expertas en género, ajenas a la empresa, contratación de consultorías, muchas veces como fruto de la citada subvención.

**Tabla 17. Apoyo en recursos externos por las empresas con diagnóstico de género terminado o en elaboración**

| | Con diagnóstico | En proceso de elaboración | Total |
|---|---|---|---|
| Apoyo técnico personas/entidades expertas en género | 17 | 0 | 17 |
| Subvención para el desarrollo del diagnóstico | 12 | 0 | 12 |
| Subvención para el desarrollo del plan | 9 | 0 | 9 |
| Participación en proyecto de financiación pública | 3 | 0 | 3 |
| Apoyo técnico organismo público de igualdad | 2 | 0 | 2 |
| Uso de herramienta telemática "Asesoramiento para la igualdad" | 2 | 0 | 2 |
| No hemos recibido ningún tipo de apoyo externo | 27 | 2 | 29 |
| Desconocíamos la existencia de recursos de apoyo externos | 2 | 1 | 3 |
| Total | 55 | 3 | 58 |

**Tabla 18. Apoyo en recursos externos por parte de empresas con plan de igualdad**

| | |
|---|---|
| Apoyo técnico personas/entidades expertas en género | 15 |
| Subvención para el desarrollo del diagnóstico | 10 |
| Subvención para el desarrollo del plan | 9 |
| Participación en proyecto de financiación pública | 3 |
| Apoyo técnico organismo público de igualdad | 2 |
| Uso de herramienta telemática "ASESORAMIENTO PARA LA IGUALDAD" | 2 |
| No hemos recibido ningún tipo de apoyo externo | 19 |
| Desconocíamos la existencia de recursos de apoyo externos | 2 |
| Total | 44 |

# LA OPINIÓN DE LAS EMPRESAS sobre el proceso de negociación de planes de igualdad: dificultades y primeros resultados

# La opinión de las empresas sobre el proceso de negociación de planes de igualdad: dificultades y primeros resultados

Junto a las preguntas de carácter cuantitativo, cuyos resultados han sido analizados, de manera agregada en el apartado anterior, el cuestionario para empresas incluía también una serie de preguntas abiertas, destinadas a recoger la opinión de aquellas sobre el proceso de elaboración del plan de igualdad, las dificultades encontradas por el camino y las propuestas de mejora que plantean. Las principales conclusiones de sus respuestas se resumen en este apartado, numerando en cada epígrafe las respuestas más repetidas por las empresas participantes.

## Problemas para desarrollar el diagnóstico de igualdad

De las empresas que han respondido a esta pregunta, un 40% considera que no ha tenido grandes dificultades para desarrollar el diagnóstico de igualdad previo al plan. No obstante, se pueden observar también algunos casos de empresas que responden al cuestionario y que dicen nunca haberse planteado el tema de la igualdad, por no estar legalmente obligadas o, en su caso, porque el convenio colectivo que les es de aplicación incluye suficiente número de medidas de igualdad y conciliación como para que no sea necesario mejorarlas a través de un plan de igualdad.

Un caso más problemático es el de una empresa con una plantilla superior a las 250 personas, que considera que no existe ninguna causa que justifique la realización de dicho diagnóstico, motivo por el cual, tampoco tienen plan. Se trata, además, de una empresa que no pertenece a ningún grupo, es decir, que no existe duda sobre si la plantilla en algún centro concreto fuese menor de 250 y tal circunstancia pudiese dar lugar a equívoco. En este caso, la empresa estaría incurriendo en un incumplimiento de la Ley, tipificado como infracción muy grave en materia relaciones laborales individuales y colectivas en el art. 8.17 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Respecto a las empresas que sí manifiestan haberse encontrado con problemas para la elaboración práctica de su diagnóstico de igualdad, las principales dificultades descritas son las siguientes:

**La falta de recursos.** El hecho de ser una tarea adscrita al departamento de recursos humanos de la empresa, sin asignación de recursos específicos para su desarrollo (humanos, materiales, tiempo) hace que la elaboración del diagnóstico se convierta en un proceso lento y tedioso para este departamento de la empresa.

**La dificultad para elaborar los datos**, pues en muchos casos las bases de datos y demás sistemas de información no incluyen la variable sexo, lo que impide la obtención de variables desagregadas para el diagnóstico; o bien la ausencia de criterios unificados para la clasificación y tratamiento estadístico de los distintos datos de la empresa, cuyo manejo de una manera agregada hace difícil la elaboración de estadísticas de carácter comparativo. De hecho, en algún caso, la incorporación del sexo en los sistemas de información es considerada una medida más del propio plan.

La realidad con que se están encontrando empresas **con plantillas variables en cuanto a su tamaño**. Por ejemplo, porque sólo una parte del personal es indefinido y el resto cuentan con contratos

temporales de corta duración y jornadas parciales, lo que hace que las empresas duden sobre si se encuentran o no obligadas a elaborar el plan por el tamaño de sus plantillas[9].

## Principales desigualdades evidenciadas a través del diagnóstico

**La segregación horizontal** es una de las desigualdades más repetidas por las empresas encuestadas. La concentración de mujeres en determinadas categorías y puestos (administración, atención al cliente) y su ausencia en otros (reparto, comercial, fabricación, almacén, taller) es una realidad evidenciada por varias empresas. No obstante, en algunos casos, se desprende de su discurso un cierto tono de resignación y justificación de esta circunstancia como algo normal y natural, bien porque las mujeres se han incorporado más tarde al mercado de trabajo (menor antigüedad y experiencia), bien porque no hay candidatas o candidatos para determinados puestos (no eran sectores atractivos para las mujeres), bien porque consideran que es algo cultural, difícil de cambiar o que, en todo caso, cambiará con el tiempo. ("Es decir, "nosotros no discriminamos", es así porque no hay candidatas... "). Pero otras veces ocurre todo lo contrario, que al tratarse de sectores feminizados, el hecho de tener una plantilla con mayoría de mujeres es considerado como ausencia total de discriminación.

Igualmente, **la segregación vertical**, la poca presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, también se visibiliza en muchas de sus respuestas. Unido a ello, muchas empresas cuestionan los sistemas de promoción interna, que califican como subjetivos y poco sistematizados o reglamentados.

Producto de las dos desigualdades anteriores, las empresas señalan también **la brecha salarial** como uno de los datos más evidentes en sus diagnósticos. Esta realidad choca en otras ocasiones con el nivel formativo de las mujeres de sus plantillas, en general, superior al de sus homólogos varones, pero que, sin embargo, no se traduce luego en una presencia equilibrada en puestos de categoría superior.

En algún caso se habla también de la **poca presencia de mujeres entre la representación legal** de las personas trabajadoras, lo cual es especialmente importante si se tiene en cuenta que los planes de igualdad se negocian con aquella.

La **distinta distribución del trabajo a tiempo parcial y tiempo completo** según el sexo. Hay casos de empresas pertenecientes a sectores muy feminizados, con un alto de porcentaje de mujeres en plantilla, en las que las contratadas a tiempo parcial superan ampliamente el número de hombres en su misma situación.

**La concentración del disfrute de medidas de conciliación** por parte de la plantilla femenina de las empresas, siendo muy pocos los hombres que las solicitan.

Algunas empresas con actividades diversificadas, dentro y fuera de la oficina, han evidenciado diferencias en cuanto a la flexibilidad horaria y facilidades de conciliación entre el personal que trabaja en la oficina y el que no.

---

*[9] A efectos de determinar la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad, en función del tamaño de la plantilla, ha de tenerse en cuenta que para el cómputo de la misma se tendrán en cuenta todos aquellos trabajadores y trabajadoras con contratos de duración indefinida y temporal o por tiempo determinado, así como el empleo a tiempo parcial, incluso aunque la fluctuación del número de trabajadores y trabajadoras durante el año hiciese variar el tamaño de la plantilla (Lousada, 2008: 42). No se computarán, sin embargo, aquellas personas que trabajen para otras empresas, aunque presten sus servicios de modo continuado en los propios centros de trabajo, como sería el caso de las personas empleadas a través de una empresa de trabajo temporal, subcontratas u otras formas de colaboración empresarial (Escudero, 2007: 4). Ahora bien, sabemos qué tipo de contratos computan, pero no los criterios a seguir para dicho cómputo, que pueden ser varios. La Ley no aclara nada al respecto, por lo que, a la espera de que lo determine la jurisprudencia, la solución que se ha venido a tomar es la prevista por la Inspección de Trabajo, en su Instrucción número 2/2008. Este organismo asume, a tales efectos, los criterios previstos para las elecciones a órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa, de manera que quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla, y los contratados por término de hasta un año, se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año, de forma que cada doscientos días trabajados o fracción, se computen como un trabajador más. Del mismo modo, las empresas con varios centros de trabajo que individualmente no superen las 250 personas en plantilla, pero que sí alcancen esa cifra en cómputo global, también están obligadas a elaborar el plan de igualdad (Núñez-Cortés y otros, 2009: 38-39).*

Uso de **un lenguaje y unas imágenes sexistas** en los comunicados escritos, ofertas de empleo y material documental de la empresa.

## Problemas que retrasan la elaboración del plan

**La actual coyuntura económica de crisis** y la supervivencia ante la misma, que hace que las empresas se planteen como prioritarias otras cuestiones. Esta circunstancia se agrava cuando se trata de pequeñas empresas o, en el sector de la banca, debido a los procesos de fusión de entidades.

**Falta de recursos para finalizar el proceso:** económicos, materiales, humanos, o de tiempo.

Escasa formación en materia de género de las personas responsables.

**Coincidencia del periodo de encuesta con el proceso de elecciones sindicales**, motivo por el cual algunas empresas han paralizado el proceso hasta que se resuelvan y se conozca la nueva representación legal.

**Falta de acuerdo con la representación legal**, si bien en este caso cabe recordar, como ya se dijo anteriormente, que la ausencia de acuerdo no exime a la empresa de su obligación de elaborar el plan.

## Resultados derivados de la implantación del plan

Más de la mitad de las empresas que participaron en la encuesta afirman haber detectado ya resultados derivados de la implantación de su plan de igualdad. Al margen de la ejecución de algunas de las medidas, como es el caso de planes ya implementados hace tiempo, los resultados que más destacan las empresas son los siguientes:

**Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones** (comité ejecutivo y director, puestos de mando...), en muchos casos por su mayor acceso a la formación (acciones positivas) o la puesta en marcha de planes internos de liderazgo femenino.

**Mejor distribución de hombres y mujeres entre categorías y reducción** de la segregación horizontal detectada en los diagnósticos, probablemente gracias a la eliminación de estereotipos en las herramientas utilizadas para la selección.

**Cambio cultural, mayor sensibilización y ruptura de estereotipos**, tras procesos de formación de la plantilla en materia de género, bien de forma específica, bien de manera transversal a través de los programas formativos habituales.

**Mayor satisfacción de la plantilla**, especialmente gracias a una mejor conciliación, lo que redunda en un menor absentismo, una mejor productividad y una mayor fidelidad hacia la empresa por parte de sus empleados y empleadas. Algunas empresas han evidenciado esta nueva realidad gracias a la realización de encuestas de clima laboral con resultados más favorables.

## Ventajas e inconvenientes de la puesta en marcha del plan

Cabe decir, en primer lugar, que las empresas identifican más ventajas que desventajas derivadas del proceso de elaboración e implantación de su plan de igualdad, a pesar de que muchas de ellas aún llevan poco tiempo con ellos en marcha.

**Entre las ventajas más señaladas, cabe destacar las siguientes:**

Un **mejor conocimiento de la propia empresa**, que permite perfeccionar los sistemas de gestión interna, especialmente la gestión de personal y sus condiciones laborales; así como visibilizar y documentar buenas prácticas que ya existían y eran aplicadas con anterioridad. Además, y en los propios términos empleados por una de las empresas, "el plan de igualdad ayuda a definir mejor la estrategia, ordenar las medidas y medir los resultados de la empresa".

Refuerzo y mejora de la imagen interna y externa de la empresa.

Como consecuencia de lo anterior, **reducción de los costes de reclutamiento de personal**, pues una buena imagen pública hace que la empresa se identifique como un sitio atractivo para trabajar y más gente se presente a las ofertas de empleo.

Tal como se señalaba en el apartado anterior, una **mejora del clima laboral en la empresa**. La plantilla se siente más valorada y motivada gracias a las nuevas medidas, lo que redunda en una mejora de la productividad, una mayor implicación y compromiso del personal en todos los procesos, una mejora de la comunicación y, en definitiva, conseguir una mayor retención de talento en la empresa.

**Mayor sensibilización y conocimiento de las cuestiones de género** por parte de la plantilla, especialmente de aquellas personas directamente implicadas en la elaboración del plan de igualdad.

**Mejoras en la gestión** por la complementariedad del estilo de liderazgo femenino.

**En cuanto a los inconvenientes más destacados del proceso de elaboración y puesta en marcha de su plan de igualdad, son señalados los siguientes:**

Aún existe una **fuerte resistencia al cambio de valores y actitudes**. Es decir, es difícil que un plan de igualdad borre los signos de una sociedad patriarcal, pues se trata de una cuestión de cambiar mentalidades y esto no es tan fácil. A este aspecto habría que unir el hecho de la diversidad de edades y culturas, pues cada vez es mayor esta heterogeneidad y, por tanto, más difícil de gestionar, lo que aún se complica más si se tiene en cuenta la sensación que tienen algunas personas de que la elaboración de planes de igualdad equivale al establecimiento de cuotas, algo que además es impuesto por la empresa, lo que genera un rechazo automático.

Una de las respuestas hace referencia al abuso, por parte de la plantilla, de las **medidas de conciliación**. Textualmente dice: "el aprovechamiento injusto por parte de algunas personas de las medidas de conciliación, extralimitando las medidas adoptadas al entenderlas a su favor". Con todas las reservas, pues no se conoce el caso concreto al que aplicar dicha frase, habría que preguntarse hasta qué punto hacer depender el bienestar de la mayoría de las personas de la picaresca de otras. Es decir, a la hora de valorar estas medidas deberá atenderse a las necesidades reales de la mayoría de la población trabajadora, y priorizar éstas sobre las de algunos casos concretos. También sería positivo establecer procedimientos específicos de solución de los conflictos interpersonales que el ejercicio de las medidas o derechos de conciliación suele plantear Y arbitrar medidas organizativas que los eviten o resuelvan adecuadamente.

En una **época de crisis como la actual** la preocupación por las políticas de igualdad no es bien recibida por una parte del empresariado, para la que en estos momentos tienen mayor prioridad aspectos como la flexibilidad laboral o la reducción de costes ("los planes y medidas de igualdad incorporan rigidez al mercado de trabajo"). Esto podría ser un problema, por ejemplo, a la hora de exigir ciertos cumplimientos de igualdad a empresas subcontratadas, proveedoras o colaboradoras.

En el caso de grupos **de empresas con varios planes de igualdad**, se hace referencia al gran esfuerzo de planificación, coordinación y seguimiento que conllevan la difusión del plan y la formación de toda la plantilla sobre los distintos planes de igualdad firmados.

El **tiempo que hay que dedicar**, no sólo a su negociación y elaboración, sino también a su puesta en marcha, pues una vez iniciado el proceso, éste es vivo y está sometido a mejora continua, luego deben preverse recursos y personal responsable de su implementación y seguimiento.

Hay empresas que consideran que algunas de las medidas que tenían implantadas antes de que fuese obligatorio negociar planes de igualdad (de conciliación, por ejemplo) han perdido valor o bien se han visto constreñidas ante un proceso de negociación más amplio, en el que han sido abordadas otras muchas materias. Una interpretación a este tipo de respuestas podría ser, tal vez, el hecho de que muchas de estas empresas contaban con planes de conciliación espe-

cíficos o desarrollo de estas medidas en la negociación colectiva, pero no habían barajado nunca otro tipo de medidas de igualdad. De este modo, cuando el diagnóstico de género saca a la luz otro tipo de desigualdades, que no tienen que ver con la conciliación, la ausencia de medidas concretas para solucionarlas puede dar la sensación de que la empresa tiene poco hecho, o que las que medidas de conciliación, antes muy valoradas, ahora no son suficientes.

Algunas empresas consideran que la Administración reaccionó tarde ante la entrada en vigor de la Ley de Igualdad y que deberían de haberse publicado y difundido antes guías e información sobre el mejor modo de hacer planes de igualdad. La **falta de información, la ausencia de referentes previos** y el desconocimiento de la existencia de subvenciones hicieron que algunas empresas tomasen decisiones erróneas o ralentizasen el proceso de elaboración del plan.

## Recomendaciones que haría a otras empresas

El cuestionario incluía una pregunta en la que las empresas encuestadas reflexionaban sobre el proceso de elaboración del plan de igualdad y sus resultados, y en base a dicha reflexión hacían sus recomendaciones a otras empresas, para que pudiesen mejorar sus planes y medidas de igualdad. Estas recomendaciones pueden resumirse del siguiente modo:

El proceso debe comenzar con el **compromiso expreso de la Dirección de la empresa**, que debe estar sensibilizado y formado en cuestiones de género y debería iniciar el proceso mediante un documento o declaración escrita.

**Invertir tiempo y esfuerzo en hacer un buen diagnóstico**, no sólo porque es la base del éxito del plan, sino porque además permitirá sacar a la luz buenas prácticas y medidas anteriores en materia de igualdad, que ya se venían aplicando por estar contenidas en convenios colectivos, normas internas o acuerdos, pero que no estaban documentadas como medidas de igualdad. El diagnóstico permitirá tener un mejor y mayor conocimiento de la propia empresa y, sobre todo, saber qué medidas concretas son más adecuadas a su situación y cuáles deben ser priorizadas en el corto plazo.

Contar con la **colaboración de personas expertas en género** para el desarrollo del diagnóstico y el diseño de las medidas, o bien formar previamente a las responsables del proceso en la empresa.

**Incorporar a la representación legal de la plantilla en todo el proceso**, desde el diagnóstico hasta la evaluación, y buscar el consenso con la misma a la hora de negociar las medidas, siempre que sea posible.

Buscar la **máxima colaboración del conjunto de la plantilla de la empresa** e involucrar a todas las personas y su opinión para la búsqueda de soluciones consensuadas, que respondan a las necesidades reales de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa. Una encuesta previa, un buzón de sugerencias o un grupo de trabajo con representación de los distintos estamentos de la empresa podrían servir para esto. Que la plantilla entienda la igualdad como un objetivo de la compañía y su garantía como una responsabilidad común sería el objetivo último de esta medida.

El plan de igualdad deberá de **dotarse de medidas realistas**. Es decir, de nada sirve idear grandes medidas y pensar en grandes resultados si las acciones que se pretenden implementar luego no pueden ejecutarse por falta de recursos, de tiempo u otros motivos. Por lo tanto, el plan deberá contener acciones concretas, susceptibles de ser medidas a través de distintos indicadores y sometidas a plazos de actuación y consecución.

Las empresas de **sectores masculinizados**, como el de la construcción, proponen, además, la **búsqueda de compromisos sectoriales más amplios** en esta materia, así como la sensibilización de los agentes sociales que operan en las empresas. Recuérdese, en este sentido, el beneficio que supone que concreten medidas de igualdad en los convenios cuyo ámbito de aplicación afecte al mayor número posible de empresas (sectoriales e interprovinciales).

Es imprescindible contar con recursos para el desarrollo del proceso, desde el diagnóstico hasta la evaluación posterior a su aplicación. Contar con un remanente de dinero para implementar las medidas que supongan un coste económico, designar a personas responsables de las distintas tareas o prever la necesidad de utilizar otros recursos materiales de la empresa (salas de reunión, bases de datos que deban de actualizarse para incorporar la variable sexo, etc...).

Es recomendable que el presupuesto arriba indicado incorpore una partida destinada a la difusión y plan de comunicación del plan. Tal vez pueda hacerse con pocos recursos, gracias al uso de la intranet o página web de la empresa. Pero también hay empresas que deciden editar folletos, publicaciones, asistir a jornadas para la divulgación de sus buenas prácticas, etc... Todas esas actuaciones suponen un coste adicional. Una buena estrategia de difusión y el entender de qué se está hablando puede facilitar el cambio de actitudes y valores machistas dentro de la organización, así como influir en la mejora de la cultura de la empresa.

## Sugerencias para las Administraciones públicas

Uno de los objetivos de este proyecto es conseguir que las empresas puedan comunicarse con la Administración, transmitirle sus dudas y los problemas con los que se han encontrado a la hora de implementar sus planes y medidas de igualdad, así como sus necesidades y sugerencias como beneficiarias de políticas públicas. Entre las sugerencias que incluyen en sus respuestas, se pueden destacar las siguientes:

La publicación o registro de planes de igualdad por sectores productivos, que sirvan de referencia al respectivo sector.

Desarrollo de acciones de difusión y foros de debate para el conocimiento de buenas prácticas y la promoción del networking en este ámbito.

La **asistencia técnica para la elaboración del diagnóstico y plan de igualdad**, así como formación en igualdad a coste cero (incluida la intervención o colaboración en estas actuaciones de la Inspección de Trabajo).

Subvenciones y apoyos económicos a la elaboración del diagnóstico y el plan, pero también a su implementación posterior.

Prever d**escuentos fiscales o bonificaciones a la Seguridad Social**, ligadas a la elaboración e implementación de planes de igualdad. A este respecto, este equipo considera que la obtención del distintivo de igualdad podría ser un buen indicador para justificar dichos descuentos.

**Valoración del desarrollo de medidas de igualdad por parte de las empresas** a la hora de concurrir a concursos públicos y/o como criterio para la concesión de subvenciones.

**Mayor implicación por parte de la Administración en la regulación colectiva** de las relaciones laborales, especialmente en lo que se refiere a la mejora de las medidas de conciliación. Esta respuesta de las empresas sugiere que tal vez sean necesarios nuevos **programas de sensibilización de los agentes sociales en este sentido**, pues las empresas denotan una escasa referencia a estas cuestiones en los convenios colectivos.

Algunas empresas hacen referencia al fomento de **acuerdos entre Administración y empresas para el acceso a recursos de conciliación públicos**, como el caso de las guarderías, o bien a la gestión de subvenciones o ayudas económicas para el establecimiento de este tipo de recursos en las propias empresas.

Al margen de las propias respuestas de las empresas, pero basadas en algunos de los comentarios que incluyen en sus cuestionarios, debe resaltarse el hecho de que muchas de las empresas encuestadas parecen desconocer las medidas que actualmente existen para el apoyo a la realización e implantación de planes de igualdad. Por muchas de sus respuestas, es claro que la información sobre estas medidas no está llegando al tejido empresarial. En algunos casos desconocen

la existencia de subvenciones, en otros, de guías o recursos técnicos, y en otros la regulación específica que autoriza la implementación de medidas como las acciones positivas. Todos estos recursos, al margen de que puedan mejorarse, cambiarse o incrementarse con el tiempo, ya existen. Es por este motivo que se considera necesario que la Administración haga un esfuerzo de compilación de información sobre estas cuestiones y que refuerce la difusión de la misma a través de medios efectivos (folletos, guías, información publicada en web).

Un buen recurso en este sentido podría ser un folleto, guía o apartado web que enumere todas las subvenciones y proyectos de apoyo a la elaboración de planes de igualdad existentes en España, tanto a nivel nacional como a nivel de CCAA o local, incluidas la certificaciones y distintivos de igualdad actualmente regulados y las unidades o servicios específicos de información en las distintas administraciones, así como un recopilatorio de legislación y bibliografía clave para estas cuestiones.

# LA OPINIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL: resultados del Grupo de trabajo con representantes sindicales

# La opinión de la representación legal: resultados del Grupo de trabajo con representantes sindicales

El debate propuesto a las personas participantes en el grupo se centró en tres ámbitos fundamentales: en primer lugar, el relativo al propio funcionamiento interno de las organizaciones sindicales y al proceso y contenido de la negociación colectiva. En segundo lugar, al especifico proceso de negociación con la empresa y la relación entre la representación legal y la entidad durante la elaboración del plan. Y en tercer lugar, el papel de la Administración pública en todo el proceso.

Tras una primera reflexión acerca del contenido actual de los convenios colectivos en materia de igualdad, del debate grupal, se han podido extraer una serie de conclusiones que inciden no sólo en las dificultades más frecuentemente encontradas por la representación legal en el proceso de negociación y elaboración de planes de igualdad, sino también en estrategias y recomendaciones de actuación para la representación de la plantilla, así como políticas públicas que podrían facilitar todo el desarrollo de todo el proceso.

## Valoración de la negociación colectiva

Con carácter general, las personas participantes en el grupo hacen una valoración positiva del papel que jugó la Ley Orgánica de Igualdad para la incorporación de medidas de igualdad a través de la negociación colectiva. De hecho, consideran que estas medidas no se empezaron a negociar hasta que no fueron una imposición legal. Desde la aprobación de la LOIE han aumentado los contenidos de igualdad de los convenios colectivos y su importancia dentro de los mismos, siendo cada vez más frecuentes prácticas tales como la de anexar el plan de igualdad al texto del convenio colectivo, convertirlo en parte del texto convencional, incorporar cláusulas específicas de igualdad en dicho texto o publicar el plan de igualdad, de manera independiente, en el correspondiente boletín oficial.

No obstante, su valoración general es la de que el contenido de los convenios aún es escaso en esta materia. De hecho, creen que la Ley ha dado un peso excesivo a la negociación colectiva de medidas de igualdad a través de los convenios colectivos, que ha confiado demasiado en esta vía que no siempre es eficaz, habida cuenta lo complicado que resulta, la mayoría de las veces, llegar a acuerdos. Por ello, hubiesen preferido que la Ley tuviera un mayor contenido vinculante en este sentido, que limitase más la regulación de determinados derechos o medidas y que menos aspectos dependiesen de la autonomía y voluntad de las partes, no sólo en cuanto a limitar tal o cual derecho, sino también en lo que se refiere al propio procedimiento de elaboración del plan de igualdad. Por todo ello, consideran que sería necesario incrementar el valor normativo de las cláusulas convencionales de igualdad.

## Las dificultades que la RLT se encuentra en el proceso

La primera dificultad con que se encuentra la RLT a la hora de negociar un plan de igualdad es el inicio del propio proceso. Las empresas ven el plan de igualdad como un coste y, por ello, son reacias a comenzar la negociación, que en muchos casos debe ir precedida de una denuncia ante la Inspección de Trabajo para que el proceso comience a caminar.

"Aquí sí tengo que decir que la primera dificultad es entrar a las empresas a negociar los planes de igualdad. Nosotros tenemos empresas que tienen la obligación de negociar los planes de igualdad y a día de hoy no se han sentado a negociar planes de igualdad, no quieren negociar el plan de igualdad. Tenemos que acudir a requerimientos de la Inspección de Trabajo".

Otro aspecto que mencionan es la **falta de sensibilidad en la materia**. No se trata de que negocien hombres o mujeres, dicen, sino de que las personas que acudan a la mesa conozcan el tema del que se va a hablar, sepan cuáles son los problemas de género que se pueden dar en el mercado de trabajo, sus causas y sus consecuencias. Conseguir más hombres o más mujeres en una mesa negociadora no siempre depende de la voluntad de las partes, sino también de la propia composición por sexos de los sectores, mientras que una buena formación en materia de género sí la pueden tener, tanto ellos como ellas.

Algo que dificulta el proceso, en muchas ocasiones, es **la falta de cooperación del resto de la plantilla**, que no se implica y considera que las cuestiones de igualdad no le afectan. En este sentido, consideran que la representación legal tiene que cumplir un papel importante como "agentes informadores", explicando bien las repercusiones que las medidas de igualdad tienen para toda la plantilla, hombres y mujeres, evitando así las posibles rivalidades entre el personal de uno y otro sexo, o entre personas con y sin cargas familiares.

"...a veces pues hay ciertas reticencias por parte de personal a colaborar en el plan de igualdad y te encuentras con gente que siempre participa en esta elaboración de fichas o dando sus datos sobre el tema, pero luego hay una frase recurrente de ¿qué hay de lo mío?"

Una vez iniciadas las negociaciones, los y las representantes sindicales denuncian el poco margen de actuación que las empresas les dejan durante todo el proceso. Se confunde participación con mera información, dicen, información que además se da sesgada.

"Simplemente destacar la desilusión, sobre todo, en la primera fase del proceso, y un poco que te llaman al final, cuando está todo hecho, ¿no?... La empresa te da el diagnóstico y un borrador del plan y luego llega una supuesta ruptura de esa presunta negociación."

Insisten en la importancia del diagnóstico previo a la elaboración del plan y en la necesidad, desde un punto de vista estratégico, de estar también en esa fase del proceso, pero la Ley no ampara esa participación, y poco pueden hacer para remediarlo. Critican, por tanto, el hecho de que **frecuentemente los datos del diagnóstico que les da la empresa son incompletos**, muchas veces de forma intencionada y elaborados por una empresa externa a la empresa que poco o nada conoce de la realidad de la misma.

"Lo comentábamos mucho... lo reacios que son a dar datos; y ya, bueno, si el diagnóstico, punto clave, se encarga a una empresa de fuera entonces ya puede ser el desastre total, total, que se está haciendo y se está viendo, lo estábamos comentando en este grupo, que se está haciendo, se está externalizando".

Este es uno de los motivos por el que siempre se alarga la primera fase del proceso de elaboración del plan, porque la representación legal no sigue negociando hasta tener más datos, cuya recopilación, de manera unilateral, suele ser lenta. Entre los datos que más echan en falta en los diagnósticos que les dan las empresas estarían los salariales (y en este sentido dicen que los que suelen recoger los diagnósticos solo hacen referencia al salario base, sin incluir otros complementos y variables, por lo que a menudo dan una falsa apariencia de igualdad), los referentes al nivel de formación de la plantilla por categorías y sexo o el uso de los diferentes permisos y licencias, por sexo. Del mismo modo, es frecuente que no se incorporen datos del personal temporal.

Finalizada la fase de diagnóstico, el siguiente punto conflictivo suele ser la negociación de las medidas de seguimiento y evaluación del plan, donde la representación legal siempre exige mucho más de lo que la empresa está dispuesta a ofrecer.

"...pues esta negociación se rompe normalmente en la fase o en lo que sería el momento de llegar a la negociación del seguimiento y la evaluación del plan, o sea, en donde vas a poder incorporar realmente esas medidas de cumplimiento de lo que se pone, de ese seguimiento de las acciones estratégicas, pues ahí es donde hay una ruptura brutal".

## Estrategias de actuación para representantes sindicales

Desde este punto de vista, se considera necesario que las propias organizaciones sindicales se tomen muy en serio el tema de la igualdad, tanto en el aspecto organizacional, contando por ejemplo con planes de igualdad dentro de las propias federaciones; como desde el punto de vista estratégico, insistiendo en que las medidas de igualdad no falten en las agendas de negociación y en que las personas que las negocien estén suficiente formadas como para conocer su impacto.

"...Es como el tema de las secretarías de igualdad, si os dais cuenta en muchos sindicatos, muchas federaciones, secretaría de acción social e igualdad, secretaría de juventud e igualdad; secretaría de juventud, acción social y mujer. Entonces dices, a ver, o sea, que tenga el mismo rango, el mismo... lo que comentamos de que en los convenios el tema de igualdad es un mundo propio, o sea la secretaría tiene que ser propia y exclusiva y además al 100%, ¿no?, para que verdaderamente se valore esa importancia de la igualdad, eso ya como organización, ya".

También mencionan la necesidad de incluir a más mujeres como delegadas sindicales, si bien teniendo en cuenta que esto depende de la propia configuración del sector. Es decir, el hecho de que el sector sea más masculinizado o feminizado se reflejará luego en que haya más mujeres u hombres en la propia estructura de la organización. No obstante, esto se puede remediar, como antes se decía, invirtiendo en formación, para que quienes negocien, sean hombres o mujeres, tengan la suficiente sensibilidad. Y para ello proponen una medida: que los y las representantes tengan un contenido de horas para temas de igualdad, como ocurre con los temas de prevención de riesgos laborales. Se trataría de organizar más actividades formativas y cursos obligatorios para representantes sindicales relativos al género.

En cuanto a los contenidos del plan de igualdad, mencionan algunas materias con las que debe tenerse especial cuidado y cuya presencia en el texto del plan y/o del convenio es estratégica, teniendo en cuenta las dificultades mencionadas en el apartado anterior:

En primer lugar, en cuanto a la constitución de la Comisión de igualdad, consideran de nuevo que lo fundamental, más que asegurar la paridad de sexos, es que sus integrantes cuenten con la adecuada formación en materia de género. También es importante contar con la colaboración de personas expertas en género de la propia organización sindical, no consultoras externas contratadas por la Dirección de la empresa. Por parte de la empresa, además, no sólo es importante que sean personas formadas en igualdad, sino que también puedan tomar decisiones, pues siempre asiste alguien del departamento de recursos humanos que luego tiene que consultarlo todo. El hecho de no poder tomar decisiones inmediatas dificulta la negociación.

Que el convenio colectivo de sector concrete ya el contenido mínimo del diagnóstico de género, así como la información periódica que la empresa debe facilitar a la representación legal, pactando, en su caso, en el plan una periodicidad menor a la legal.

Que el convenio colectivo sectorial establezca la participación de la representación legal en la fase de diagnóstico como algo obligatorio.

Que sea imprescindible que las personas que acudan a negociar el plan conozcan perfectamente el contenido de los convenios sectoriales aplicables a la empresa, pues ya se ha dado el caso de planes de igualdad que rebajan el propio contenido del convenio.

"... porque si tú tienes un convenio colectivo de empresa y un plan de empresa, normalmente lo suelen hacer empresas que tienen una obligación de hacer plan de igualdad pero que no tienen convenio colectivo propio, y si el sectorial te dice, que es el caso típico, cinco días y él en el plan pone tres..."

Necesidad de ligar los objetivos del plan con medidas concretas y realistas, así como plazos para su ejecución, para que el plan no se quede sólo en una mera declaración de intenciones.

"...la importancia está en dotar de un contenido real y efectivo a ese plan porque era el caso de alguna experiencia que se contaba, de a lo mejor medidas o acciones que se incorporaban al plan, siete son de sensibilización y una medida de actuación efectiva, ¿no? Entonces, bueno, eso de que hay plan de igualdad en la empresa, pues habrá que entrar realmente a cual es el alcance de las estrategias".

Incorporar en el propio plan medidas sancionadoras en caso de incumplimiento de lo recogido en el mismo. Es decir, prever mecanismos ante el incumplimiento de las obligaciones que se pactan en el plan de igualdad, que pueden recogerse en la propia ficha de acción de cada medida, como se hace en muchas ocasiones en los protocolos de acoso.

Hacer un uso adecuado del lenguaje utilizado a la hora de redactar el plan y el convenio para que no sea sexista. Para ello se pueden tener en cuenta las recomendaciones que recogen multitud de guías y protocolos en esta materia, publicados por distintos organismos y fácilmente accesibles.

Desde un punto de vista estratégico, como la obligación es de negociar, pero no pactar, tal vez sea interesante para la RLT que se firmen al menos unos mínimos, aunque no se esté de acuerdo en todo. Se entiende así el plan como un punto de partida para comenzar a trabajar estos temas en la empresa. Más tarde, a través del seguimiento se irá mejorando. De ahí la importancia dada a la negociación de un buen sistema de seguimiento del plan.

Finalmente, en cuanto a la incorporación de los planes de igualdad en las políticas de responsabilidad social de las empresas (RSC), las personas que participaron en el grupo de trabajo no lo ven como algo negativo, incluso consideran que tiene sentido, siempre y cuando no se haga como mero trámite para conseguir una certificación determinada o simplemente con fines publicitarios. Vincularlo sólo a temas publicitarios sería quedarse en la superficie. Las políticas de excelencia, bien gestionadas, son un buen recurso, que puede facilitar la incorporación real de la igualdad.

## Políticas públicas que podrían facilitar el proceso

En cuanto al tipo de políticas públicas que consideran que puedan ayudar a una efectiva implantación de planes y medidas de igualdad, las personas participantes en el grupo de trabajo hicieron referencia a las siguientes cuestiones:

Se exige a las administraciones un **mayor control** sobre el grado de cumplimiento de la obligación legal de negociar planes de igualdad. Hablan concretamente de incrementar la inversión pública en la Inspección de Trabajo, para incrementar su personal si fuese necesario, y que se actuase de oficio y no sólo previa denuncia.

Del mismo modo, consideran que la **labor inspectora podría verse favorecida si el registro de planes y medidas de igualdad fuese obligatorio**. Ya se ha dado un primer paso, dicen, al incluir un apartado de planes y medidas de igualdad en el registro de convenios colectivos y acuerdos colectivos, pero no es suficiente. A ello habría que unir el recientemente creado Registro de empresas con distintivo de igualdad (Orden SPI/1292/2011, de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa», publicado en el BOE DE 21-v-2011).

Critican asimismo las políticas actuales de subvenciones y reconocimientos (distintivos y marcas de igualdad), al menos para las empresas legalmente obligadas, pues se las está premiando por cumplir la Ley.

"...muy tajante y además lo tengo como muy claro, políticas públicas, o sea un seguimiento de la inspección, hay una legislación que cumplir, y llegamos al asunto de que encima le damos subvenciones públicas. (...) es imagen... para mí, no tiene ningún sentido la imagen, yo eso lo quitaría porque ¿por hacer las cosas bien te premian? ¿por hacer las cosas como debes, te premian? Más inspección, más inspección y cumplimiento de la legislación".

Además de la labor inspectora, animan a la Administración a la **realización de una revisión del grado de cumplimiento de la norma legal**, una evaluación sobre lo que se ha conseguido realmente. Un análisis cualitativo y no sólo cuantitativo. Es decir, no sólo cuántos planes de igualdad hay, sino de qué calidad.

En otro orden, reclaman **más políticas de formación en materia de igualdad**, tanto específica, para las empresas y representantes sindicales, como genérica, de manera que los temas de igualdad también se traten en todos los niveles de la educación reglada.

Consideran que también podrían ser beneficiosas **políticas de conciliación a coste cero para las empresas**, especialmente para que más pymes se animen al diseño de medidas y planes de igualdad.

En el ámbito legislativo, consideran que una buena medida pública sería establecer **que las cuestiones de igualdad constituyan un contenido mínimo de los convenios colectivos**. Respecto a esta conclusión, y como se recoge en el apartado de este informe correspondiente al análisis de convenios colectivos, cabe señalar que efectivamente la Ley ya prevé estos contenidos como mínimos para la negociación colectiva, lo que podría interpretarse como una carencia formativa en los agentes sociales.

# ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS desde la perspetiva de género

# **Análisis de convenios colectivos** desde la perspectiva de género

A continuación se presentan los principales resultados del estudio del contenido convencional en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o con incidencia en ella. La lectura de los convenios colectivos tomando como variable de análisis la no discriminación por razón de sexo era una labor necesaria para completar este informe ya que este tipo de contenido de la negociación colectiva en España –y a nuestros efectos, en las empresas afincadas en Asturias –es una materia no sólo con presencia consolidada y creciente, sino ya ineludible. Y ello pese a que, como se verá a continuación, los resultados son por desgracia todavía hoy escasos y pobres. Por fortuna, en cambio, se advierten algunos avances y progresos, como no podía ser de otro modo tras la aprobación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mes de marzo de 2007, que apostó decididamente por fortalecer el papel de la negociación colectiva y de los acuerdos de empresa en este concreto ámbito de actuación, y que para ello introdujo en la normativa legal reguladora de la negociación (el Titulo III del Estatuto de los Trabajadores) el deber de negociar, como parte del contenido mínimo del convenio, las cuestiones relativas a la adopción de medidas de igualdad y, en su caso, de los correspondientes planes. Deber por cuyo cumplimiento efectivo, además, habrá de velar la Autoridad laboral en el momento de la tramitación oficial y el control de legalidad del convenio colectivo.

Pero lo cierto es, por un lado –como se ha podido comprobar en las encuestas y, sobre todo, en las conclusiones y peticiones de mejora del grupo de trabajo con la RLT— que aún no acaba de calar en la cultura empresarial y sindical o laboral el hecho de que la igualdad forme parte ya de ese contenido mínimo y necesario del convenio. Y, de otra parte, que del examen de los contenidos de los convenios analizados –no importa adelantarlo ya— se extraen resultados y conclusiones más bien poco halagüeños, bastante más pobres de lo que habríamos esperado y deseado cuando se abordó el estudio de los **64 convenios colectivos analizados**.

Pese a esta valoración general, y a modo de explicación de las razones de fondo de la conformación y contenidos de los convenios colectivos en nuestro país, hay que decir también que los textos convencionales, como es bien lógico, en relación con esta y con tantas otras materias, son siempre y necesariamente resultado del equilibrio de fuerzas que es consustancial a todo proceso de negociación o mecanismo transaccional. Y que, en ocasiones, ciertas cláusulas convencionales que no merecen una valoración netamente positiva responden a la realidad de la negociación efectuada bilateralmente y a la imposibilidad de las partes de hacer valer siempre su voluntad unilateral y sus buenos propósitos. Además, es innegable que en el actual contexto de crisis económica y del empleo la materia de la igualdad de condiciones de trabajo entre mujeres y hombres en el marco convencional no es prioritaria, al menos no lo es frente a cuestiones ya clásicas de nuestra negociación colectiva pero que recobran ahora protagonismo y se hacen de nuevo perentorias como es el caso de la contratación y de las cláusulas de empleo, desde luego de la materia salarial y retributiva, o de la ordenación de la jornada y el tiempo de trabajo, entre otras.

En cuanto a la valoración que más pormenorizadamente puede hacerse de la muestra de convenios colectivos analizados desde la perspectiva de género hay que señalar, en primer lugar, que se constata una abrumadora presencia de cláusulas meramente declarativas o enunciativas del principio jurídico de igualdad y no discriminación, así como una práctica negocial típica consistente en la mera reproducción o trascripción literal de los textos legislativos vigentes sobre las materias concernidas. A este respecto, conviene subrayar, antes de nada, el desajuste que en no pocas ocasiones se advierte entre la redacción convencional y la normativa legal vigente en el momento

presente, tal y como hemos tenido ocasión de señalar en el apartado o columna de las fichas de convenios relativa a "Otros aspectos"[10]. Se ha observado incluso que algún convenio suscrito después del año 2007, erróneamente –debido quizá en buena medida a la propia dinámica negocial– cita la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar aprobada en 1999[11], que ha sido ya superada por posteriores reformas parciales de la legislación laboral, en especial, por la versión última de la Ley Orgánica para la Igualdad del año 2007 (y sin perjuicio de lo que puedan haber previsto o dispuesto las respectivas normativas de las Comunidades Autónomas, que efectivamente han legislado en la materia y adoptado y promulgado sendas leyes sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres). Es más, en algún convenio de los que han sido objeto de análisis la Ley de conciliación y la de igualdad comparten espacio[12], con gran probabilidad debido a una falta de actualización transversal del texto convencional en cada nueva negociación. En aras de una mayor seguridad jurídica para los trabajadores y las trabajadoras entendemos que debería revisarse el convenio que proceda en tal sentido, función que corresponde de manera natural a los agentes sociales y sujetos negociadores, pero que bien podría asumir igualmente la Administración laboral a través del pertinente control de legalidad del convenio.

A partir de ahí, en buen número de los convenios colectivos estudiados se puede observar una clara tendencia a hacer mención a un "compromiso general con la igualdad" sin indicar medidas específicas de acción y que, en el mejor de los casos –salvo excepciones— no va más allá de constituir un compromiso obligacional entre las partes firmantes del propio convenio, de difícil concreción práctica y más incierta exigibilidad[13]. En similar sentido, y como ya se ha tenido oportunidad de decir, gran parte de los convenios leídos transcriben los artículos de referencia del Estatuto de los Trabajadores (ET) o de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 respecto de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud, e incluso de la propia Ley Orgánica para la igualdad, sobre todo, y específicamente, en referencia a los planes de igualdad. Lo anterior podría, no obstante, merecer una valoración positiva, al menos como "declaración general", y habida cuenta el papel simbólico, didáctico y de conocimiento que podemos atribuirles a los convenios colectivos, norma de referencia y aplicación directa en las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación o en las que se ha negociado el convenio mismo. También, y más aún, como "compromiso de actuación", en la medida en que con ese tipo de cláusulas o prácticas negociales se plasma la buena voluntad de los sujetos que lo suscriben con el reconocimiento expreso en el convenio de la materia objeto de análisis.

En segundo lugar, y en contraposición con lo anterior, hay que señalar la ausencia casi total de cláusulas convencionales sobre algunas de las cuestiones que inicialmente, y desde un previo planteamiento teórico o dogmático, nos habíamos propuesto analizar, y que por esa razón se incluyeron en el diseño de la ficha técnica. Cuestiones, por otro lado, que están estrechamente vinculadas con la igualdad entre trabajadores y trabajadoras y con los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Tal es el caso

[10] *Con excepción de aquellos convenios que atendiendo a su vigencia, son suscritos y publicados con anterioridad a la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad de 2007 e, incluso, a la Ley de Conciliación de 1999, como es el caso, por ejemplo, del convenio colectivo de Limpieza, riegos y otros estatal (1996).*

[11] *Caso paradigmático es el Convenio colectivo de trabajo para el sector de las Industrias de la Hostelería de la provincia de Granada.*

[12] *También es llamativo en este aspecto el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en su versión de 2010.*

[13] *En el caso del Acuerdo Marco estatal del Metal sólo se puede señalar como contenido convencional en igualdad el reconocimiento general a este principio jurídico. En concreto, señala como materia negociable en el ámbito sectorial estatal las necesarias para promocionar la igualdad de oportunidades y eliminar las discriminaciones. Contienen declaraciones y compromisos genéricos, curiosamente, en sus disposiciones adicionales o finales, por ejemplo, el Convenio colectivo estatal para el sector de Agencias de Viajes o el de Hostelería de Cataluña; o en el resto del articulado, el Convenio de Banca, el de la empresa Carlson Wagonlit España, SLU.; el Convenio de EMULSA, aunque este texto merece un análisis a parte, por la densidad y extensión de sus contenidos en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.*

de la "Responsabilidad social corporativa (compromisos con terceros)"[14], la "Comunicación e imagen" o la "Solución de conflictos". Es cierto que de manera incidental se hacen algunas referencias al asunto del "Lenguaje (no sexista)". Sobre este particular conviene destacar que, por lo general, la redacción dada a los convenios colectivos sigue mostrando un sesgo sexista y no atiende a criterios neutros o inclusivos de lo femenino[15]. Conviene además advertir que consideramos no acertada la postura adoptada por algunos convenios, en los que, parece que queriendo dejar en evidencia su voluntad de no menospreciar la presencia de trabajadoras afectadas o comprendidas en su ámbito de aplicación, se emplean fórmulas del estilo de la que reza como sigue: <<en el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja>>[16]. Lo mismo puede decirse, por ejemplo, del Convenio colectivo de Servicios de ayuda a domicilio de Asturias que redacta el convenio en femenino justificándolo en los siguientes términos: <<se hace constar que la redacción del presente convenio colectivo se ha utilizado en sus artículos, pronombres y sustantivos, el género femenino, utilizando la expresión "la trabajadora" dada la configuración sectorial de los servicios de ayuda a domicilio y afines, donde más del 98 por ciento del personal afectado por el convenio es femenino, y con la única finalidad de hacer más fácil su lectura, evitando con ello el tener que reflejar continuamente en el texto la expresión "el/la trabajador/a"; sin que ello suponga en absoluto, trato discriminatorio respecto del personal masculino en el texto del convenio>>.

También a propósito del uso del lenguaje, respecto del clausulado de alguno de los convenios analizados –en cuya ficha se acompaña el oportuno comentario u observación en el apartado relativo a "Otros aspectos"–, se ha considerado conveniente destacar o calificar el carácter sexista o no de parte de los términos o expresiones utilizados para la redacción del texto convencional. Por ejemplo, y es un caso paradigmático, en relación con las categorías profesionales, muchas de las cuales siguen reflejando la feminización de ciertos trabajos y la consiguiente segregación ocupacional y salarial[17]. Pero también se advierte en algún caso en el reconocimiento de las parejas de hecho y la extensión o equiparación en derechos con los matrimonios y relaciones familiares[18], la movilidad geográfica[19], el complemento salarial de responsabilidad[20], o el acoso y otras vejaciones[21]. Pese a que en muchos casos se habla de <<trabajadores/as>> al citar el principio de igualdad de trato, por ejemplo, el resto del convenio obvia por completo a las trabajadoras, salvo en las materias vinculadas a su sexo como la maternidad.

---

*[14] A excepción del convenio colectivo de Servicios de prevención ajenos estatal o el de Seguros, reaseguros y Mutuas estatal; y el ya aludido de la empresa EMULSA.*

*[15] Se ha detectado una redacción no sexista en los convenios colectivos de Fundación Metal Asturias. El convenio colectivo de Jardinería estatal se utiliza uniformemente en todo el texto <<trabajador-es/a-as>>. Aún es más, en el caso de la empresa EMULSA, a través de la encuesta realizada sobre entorno laboral y social, y del propio análisis con perspectiva de género del convenio colectivo, en el mismo se refleja o deja constancia expresa de la utilización en su clausulado de un lenguaje no neutro.*

*[16] En el convenio colectivo de HC Energía, a pesar de la inadecuada cláusula sobre redacción en masculino como genérico, incluye un artículo específico sobre la materia: <<Se evitará en general, en el ámbito de las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso>>; aluden igualmente al uso del masculino genérico los convenios de Contact Center (Telemarketing); el convenio de ámbito estatal para las Agencias de Viajes (si bien luego emplea la fórmula o/a para la categoría de "taquimecanógrafo/a", lo cual no deja de ser llamativo; el XXI Convenio colectivo de Banca; El Convenio de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales; o el V Convenio colectivo estatal de ETT.*

*[17] Mientras se habla de <<trabajador/es y trabajadora/s>>, mantienen todas las categorías y profesiones en masculino, por ejemplo en el convenio colectivo de Industria, servicios e instalaciones de Madrid: <<Jefe de equipo, obrero, mozo, peón, técnico y administrativo>>; o se mantiene la diferencia entre "camareras de piso" y "mozos de habitaciones" en el Convenio colectivo para la Industria de la Hostelería de Cataluña. Al margen del caso ya aludido de los/as "taquimecanógrafos/as" en el Convenio de Agencias de Viajes, como una categoría "feminizada".*

*[18] Por ejemplo, convenio colectivo de Hostelería de Salamanca.*

*[19] Caso del convenio de Minoristas de alimentación de Asturias.*

*[20] Como es el caso del convenio colectivo de Servicios de prevención ajenos estatal.*

*[21] Convenio colectivo de Grúas móviles autopropulsadas de Asturias.*

*[22] Entre otros, convenio colectivo de Metal de Asturias, Montajes y empresas auxiliares de Asturias.*

Antes de comentar los diversos aspectos de la ordenación de las relaciones laborales en nuestra negociación colectiva, siempre desde la perspectiva de género, podemos hacer una breve mención de otras cuestiones colaterales pero conectadas con la igualdad entre mujeres y hombres. La principal de ellas, la equiparación en cuanto a ciertos derechos laborales de las parejas de hecho a las uniones conyugales. Son abundantes los convenios colectivos que atribuyen a las uniones de hecho de dos personas, de igual o diferente sexo, los derechos de atención y cuidado –permisos o licencias, mayoritariamente[23]— que se reconocen a los cónyuges respecto de sus familiares y parientes, consanguíneos y afines, a los que, por cierto, muchas veces se hace alusión expresa. Esta cuestión podría vincularse exclusivamente a la conciliación laboral, personal y familiar, pero tiene un indudable interés desde la perspectiva de la igualdad y la no discriminación entendidas como respeto y consideración de la diversidad en sentido más amplio o integral.

Otra materia que tangencial o indirectamente atañe a la igualdad entre mujeres y hombres es la relativa a las *prendas de trabajo*. En algún supuesto se regula expresamente el régimen de la indumentaria de trabajo que las empresas tienen obligación de poner a disposición de su personal. Por lo general, no se hace distinción entre vestimenta masculina o femenina, pero en el convenio colectivo estatal de Grandes almacenes sí se hace mención específica a la ropa para mujeres embarazadas; mientras que en el de la empresa Arcelor Mittal España, S.A. para los centros de trabajo de Asturias únicamente se hace referencia al uso de falda por parte del personal femenino en relación con los grupos de personal administrativo y subalterno (además, en este último grupo, específicamente para la categoría de telefonista). Lo que o bien responde a un auténtico prejuicio, o bien podría dar a entender que sólo hay mujeres en esos grupos profesionales. Cualquiera de las dos opciones refleja una regulación y una situación connotada, basada en criterios sexistas y no neutros.

Una previsión aún más específica es la referida a las instalaciones de la empresa y su existencia y uso diferenciados por trabajadores de uno y otro sexo, como es la que lleva a cabo en relación con vestuarios, duchas, lavabos y retretes el Convenio general del sector de la Construcción.

Una vez hechas estas referencias, un tanto marginales pero de interés, como premisa para abordar los bloques principales de este estudio referido a la negociación colectiva de aplicación en algunas empresas de Asturias con visión de género, aún hay que hacer un par de aclaraciones previas sobre técnica jurídica. La primera, que en las fichas se ha procedido a la separación de la conciliación/corresponsabilidad de otras condiciones laborales vinculadas a aquella (jornada, excedencias, permisos, etc.). La razón es que aunque entendemos que sin la menor duda la ordenación del tiempo de trabajo o la suspensión del contrato pueden ser utilizadas como herramientas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no debe confundirse el todo con la parte. Dicho de otro modo, la conciliación –y en mayor medida la corresponsabilidad– no debería instrumentarse sólo a través de la gestión del tiempo de trabajo del personal, sino que se pueden facilitar convencionalmente a través del recurso a otros mecanismos, que ciertamente por ahora resultan escasos e insuficientes.

Del mismo modo, dada la relevancia práctica que pueden tener, y que van a tener de hecho, merece la pena poner de relieve que se han querido individualizar y que se han tratado de hacer visibles en las aludidas fichas las acciones positivas que eventualmente se hubieran podido incorporar al clausulado del convenio colectivo. Sin desconocer el hecho evidente

[23] *Por ejemplo, convenio colectivo de FOREM-Asturias, Fundación Metal Asturias, Grupo HC Energía, Industria Química estatal, Contact Center estatal, Agencias de Viajes estatal, Construcción estatal 2007-2011, Comercio de Asturias, Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias, Mayoristas de alimentación de Asturias, Metal de Asturias, Montajes y empresas auxiliares de Asturias, NCR España, Seguros, reaseguros y Mutuas estatal, Servicios de ayuda a domicilio de Asturias, Suzuki Motor, Textil y confección estatal, Transporte por carretera de Asturias, Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS), General Óptica y Grúas móviles autopropulsadas de Asturias. Y es pauta general en los convenios colectivos provinciales de Hostelería.*

de que tales medidas convencionales de fomento y promoción de la igualdad entre trabajadores y trabajadoras atenderán o estarán en conexión con alguna o algunas de las otras materias analizadas monográficamente (contratación, salarios, formación, promoción, etc.). De todas formas, avanzamos ya la conclusión de que, en términos cuantitativos, la presencia de ese tipo de cláusulas en los convenios analizados –en concordancia, por otro lado, con el panorama general de nuestra negociación colectiva— es casi anecdótica. El análisis cualitativo queda diferido y remitido a cada uno de los epígrafes correspondientes.

## Comisiones de igualdad y planes de igualdad

El compromiso de constitución de una comisión ad hoc en materia de igualdad se vincula, mayoritariamente, a la voluntad de las partes firmantes de negociar y ejecutar o poner en práctica un Plan de igualdad. En algún caso en el texto convencional sólo se recoge ese pacto bilateral sobre la futurible configuración de tal comisión, mientras que en otros se desarrolla el diseño de la misma, su composición, su método de funcionamiento, etc[24]. La comisión específica de igualdad de oportunidades y no discriminación puede tener, además de aquella, otras funciones más genéricas basadas en la prevención de la desigualdad y erradicación de la discriminación por razón de sexo en relación con diversas condiciones laborales[25]. En no pocos casos las competencias en la materia se atribuyen a la Comisión paritaria del convenio u otras comisiones mixtas con competencias genéricas en relación con la vigilancia, seguimiento y administración del convenio.

En cuanto al tratamiento convencional de los Planes de igualdad, nos encontramos con que en la mayor parte de los casos se declara formalmente el compromiso de realizar planes de igualdad –tras la oportuna constitución de la comisión correspondiente[26]–; y en casi todos ellos se transcribe o se versiona el texto de la Ley Orgánica para la igualdad en cuanto al contexto, el concepto y contenido, o los supuestos en los que existe el deber de confeccionar el referido Plan (arts.45 y ss. LO 3/2007)[27]. A nivel de empresa, sin embargo, hay que destacar aquellos convenios colectivos de la muestra analizada que incorporan el Plan de igualdad en su texto, como capítulo o anexo, con la ventaja de que lo dotan de naturaleza jurídica normativa y eficacia personal erga omnes que tiene el propio convenio[28]. Y en el ámbito de los convenios sectoriales, además de llamar la atención sobre alguno que desarrolla un régimen convencional autónomo sobre cómo elaborar Planes de igualdad en las empresas (comisión, diagnóstico, objetivos y participación social)[29], merecen ser señalados los escasísimos que reducen el umbral del número de personas en

*[24] Por ejemplo, convenio colectivo de Grupo Generali, Grupo HC Energía, Industria, servicios e instalaciones del metal de Madrid, Industrias cárnicas estatal, Mahou, Mapfre, Seguros, reaseguros y mutuas estatal, Servicios de prevención ajenos estatal, Textil y confección estatal, Asturiana de Zinc (Arnao y San Juan de Nieva), Esmena, General Óptica, Grandes almacenes estatal, Cajas de Ahorros, Endesa, EMULSA, Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias y Hostelería y Similares del Principado de Asturias.*

*[25] En el caso del convenio colectivo de Grupo Generali se prevé la constitución de una comisión específica de <<igualdad>> y sobre compatibilización de la vida laboral y familiar.*

*[26] Por ejemplo, convenio colectivo de Grupo HC Energía, Mahou, Servicios de prevención ajenos estatal, Esmena, General Óptica, Grandes almacenes estatal, Agencias de Viajes estatal, XXI Convenio de Banca, Cajas de Ahorros, Comercio de Alimentación de la Provincia de León, Empresas de Consultoría, Estudios de Mercado y Opinión Pública, Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, Hostelería y Similares del Principado de Asturias, Hostelería y Turismo de Cataluña, Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid o empresa Carlson Wagonlit España. Se le da un particular relieve y desarrollo al Plan de igualdad, por ejemplo, en el Convenio de Contact Center (Telemarketing).*

*[27] Hay convenios que hacen referencia en su articulado a los Planes, pero la cláusula correspondiente se ocupa de otras materias, más o menos afines a la igualdad. Así, el convenio colectivo de Grupo Generali cita el Plan de igualdad, pero lo vincula exclusivamente a la elaboración de un Protocolo de prevención del acoso moral y sexual.*

*[28] Entre otros, convenio colectivo de Endesa. Y, con especial desarrollo, los de Arcelor Mittal España, más aún el de la empresa EMULSA, que constituye paradigma de desarrollo complejo y detallado del plan, incluso a través de la realización con una empresa especializada de una encuesta sobre ambiente y entorno laboral y social, y prácticas o medidas más valoradas y demandadas.*

*[28] Pensamos en el Convenio colectivo de Industria Química estatal, el de Textil y confección estatal o el de Seguros, reaseguros y mutuas estatal, por ejemplo.*

plantilla que da lugar a la obligación de llevar a cabo las negociaciones del Plan de igualdad[30]. Esto, sin duda, supone una mejora para el sector de actividad en términos de no discriminación, dado que se incrementará el número de empresas y, por ende, de trabajadores y trabajadoras, que cuenten con Plan de igualdad.

## Acceso al empleo y contratación

Sin perjuicio del valor que puede atribuírsele a fórmulas de participación de la representación de los trabajadores y las trabajadoras –centradas en facilitar información y en la vigilancia, con carácter general, del respeto al principio de igualdad en el ingreso a la empresa–, presentes en algunos de los convenios colectivos analizados[31], hay que destacar aquí los ejemplos convencionales que, en mayor o menor grado, suponen la prevención o eliminación de la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las consiguientes modalidades de contratación[32].

En términos cuantitativos, las cláusulas convencionales con medidas de igualdad en materia de acceso a la empresa o ingresos y selección son escasas. En su mayoría son, una vez más, declaraciones generales o compromisos genéricos de actuación[33]. Ahora bien, hay algunas medidas más concretas de acción, como la que procura evitar discriminaciones en las ofertas de trabajo, procesos de selección y contratación, contenida en el Convenio General del Comercio de Asturias. También se han encontrado, aunque menos, algunas acciones positivas sobre este particular, en esencia, consistentes en preferencias para el empleo o la contratación de mujeres[34]. Pero en algún caso, la medida adopta la forma de reserva de un porcentaje de plazas para las mujeres. Este tipo de acción positiva se incluye en el plan de igualdad que se inserta en el convenio colectivo de la empresa EMULSA, que además garantiza la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de selección.

Respecto al análisis de los tipos de contratos –en cuanto a su duración (indefinida o temporal) y el alcance de la jornada (a tiempo completo o parcial)–, además del reconocimiento general en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades por razón sexo[35], se apuntan ciertas medidas convencionales que, aunque indirectamente y no de forma deliberada, podrían resultar efectivas para evitar la discriminación entre hombres y mujeres. Claro está, siempre que se parta del presupuesto de que la contratación de duración determinada y a tiempo parcial afecta de forma mayoritaria o porcentualmente en mayor medida a las trabajadoras. Se trata de cláusulas que procuran la estabilidad y normalización del trabajo a jornada completa, y que de ese modo pueden garantizar la igualdad de oportunidades y mermar problemas de discriminación indirecta por razón de sexo. Si se garantiza de verdad la tendencial y progresiva conversión de empleo temporal en indefinido, o de tiempo parcial a tiempo completo, se podría estar solventando la precarización del empleo femenino[36].

---

[30] *El convenio colectivo del sector Textil y de la confección estatal, dispone que se reduzca el umbral legal del número de personas en la plantilla con obligación de hacer Plan de igualdad a 150-250 (a partir de 2011, 100 personas), siempre que sea su índice de representación femenina inferior al 50%.*

[31] *Caso del convenio colectivo de FOREM-Asturias, Industria química estatal, Textil y confección estatal, Contact Center (Telemarketing), Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid o Esmena.*

[32] *Seguramente, con tal fin establece el Convenio colectivo de Banca que se faciliten a los representantes de los trabajadores los datos desagregados por sexo, antigüedad en la empresa y grupo o nivel profesional relativos a toda la plantilla, que permitirán llevar a cabo un seguimiento de la evolución de la misma con perspectiva de género.*

[33] *Entre otros, Servicios de prevención ajenos estatal, Textil y confección estatal y Endesa.*

[34] *Como es el caso, por ejemplo, del convenio colectivo del Grupo HC Energía, Industria química estatal o Tenneco Soluciones. Así, en el convenio del Grupo HC Energía se prevé la preferencia de contratación, a igualdad de méritos y capacidades, de mujeres desempleadas que hayan sido madres en los doce meses anteriores a la contratación, o hayan sido víctimas de violencia de género. Y el convenio de Endesa recoge un compromiso de creación de empleo (femenino) dando prioridad de acceso a las mujeres.*

[35] *Caso del Convenio colectivo de Servicios de prevención ajenos estatal y del convenio de Endesa.*

[36] *Caso del convenio colectivo de Minoristas de alimentación de Asturias, Tenneco Soluciones, Transporte por carreteras de Asturias, Grandes almacenes estatal.*

La experiencia encomiable, y la excepción al mismo tiempo, en este punto se encuentra, una vez más, en el convenio colectivo de la empresa EMULSA, que cuando prevé la conversión en indefinidos de los contratos temporales de "peones" y "peonas" remarca la necesidad de aplicar medidas de acción positiva que hagan efectivas las previsiones que al respecto se contienen en el plan de igualdad de la empresa. Es, por otra parte, un caso admirable y ejemplar de interacción y congruencia entre la regulación del convenio y el correspondiente plan de igualdad.

Una materia peculiar por su repercusión en el principio de no discriminación de las mujeres es la relativa al período de prueba, y más en concreto a si el cómputo y transcurso del mismo se interrumpe o no en caso de suspensión del contrato por IT, más aún maternidad u otras situaciones similares (excedencias o suspensiones no causales o voluntarias pero vinculadas a la existencia de cargas familiares). Las fórmulas son de lo más variadas, desde los convenios que expresamente contemplan la interrupción del plazo[37] –con el consiguiente perjuicio para el trabajador o la trabajadora, que ve prolongado el período de prueba— hasta los que optan justamente por lo contrario[38].

## Clasificación, promoción y formación profesional

Más allá de la declaración general de reconocimiento del principio de igualdad de oportunidades en materia de grupos y categorías profesionales –no siempre materializada en la práctica, como ya se ha mencionado al hacer referencia al uso del lenguaje—, y la alusión a los instrumentos colectivos de participación de la representación del personal (representación legal de la plantilla y/o comisiones ad hoc[39]), apenas se han encontrado cláusulas convencionales que introduzcan compromisos efectivos de actuación –ni mucho menos medidas concretas – para evitar la discriminación por razón de sexo en materia de clasificación[40]. Con excepción de alguna acción positiva que, a ese respecto, prevé que << (...) en situación de igualdad de condiciones, de mérito e idoneidad, se dará preferencia a las mujeres en aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo en que se encuentren subrepresentadas[41]>>. En sentido contrario, no es excepcional la previsión en la que, en los mismos casos de igualdad de méritos, se otorga preferencia a la antigüedad, la edad, u otras condiciones desvinculadas del sexo del trabajador[42].

La materia de la promoción y los ascensos está íntimamente ligada al régimen convencional de la clasificación profesional y, en algún caso, el articulado referente a estas cuestiones es común. Por ello, también en este caso, en la mayoría de los convenios que regulan expresamente la promoción profesional, se prevé, al menos formalmente, la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo en los procesos de promoción interna[43]; y, a veces, la constitución de comités específicos de participación para observar su cumplimiento[44]. Hay que hacer mención de los

[37] *Arcelor Mittal España.*

[38] *Convenio de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña, o el del mismo sector de la provincia de Granada.*

[39] *Convenio colectivo de Grupo HC Energía, NCR España, Servicios de prevención ajenos estatal, Textil y confección estatal, General Óptica.*

[40] *Por el contrario, se ha observado una tendencia general, en términos de lenguaje, a 'masculinizar' las categorías profesionales, salvo en aquellas que son, casi en exclusiva, ostentadas por mujeres.*

[41] *Por ejemplo, convenio colectivo de Endesa.*

[42] *Empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, CAPSA, Granda-Siero. En un alarde de inconcreción, el convenio del sector de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, tras declarar el respeto al principio de igualad y no discriminación, añade que para la promoción profesional se dará preferencia a la "persona más capacitada dentro del grupo".*

[43] *Entre otros, convenio colectivo Grupo Generali, Grupo HC Energía, Industrias cárnicas estatal, Mapfre, NCR España, Seguros, reaseguros y mutuas estatal, Textil y confección estatal, Transporte por carretera de Asturias, Jardinería estatal, Empresas de Consultoría, Estudios de mercado y Opinión pública, o Endesa.*

[44] *El convenio colectivo de Mapfre prevé una <<Comisión de desarrollo profesional>>, por ejemplo. Respecto a derechos de información de la representación del personal, también se puede consultar el convenio estatal de Servicios de prevención ajenos y el de Grandes almacenes estatal.*

textos convencionales que reconocen expresamente el derecho a que el personal en situación de excedencia pueda participar en el concurso/oposición de promoción profesional[45]. Y señalar, como ejemplo digno de imitación, la acción positiva del convenio colectivo estatal de Servicios de prevención ajenos cuando hace constar en su texto que <<(...) los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo además medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate (art.17.4 ET)[46]>>.

En materia de formación también se observa una tendencia al compromiso general de evitar situaciones de discriminación que provoquen la quiebra del principio de la igualdad entre hombres y mujeres[47]. Además, se han seleccionado aquí aquellas cláusulas, relacionadas mayoritariamente con la ordenación del tiempo de trabajo, que fomentan la participación de los trabajadores y las trabajadoras en acciones formativas[48] y, en especial, se han indicado los instrumentos convencionales que promocionan, directa o indirectamente, la formación de las mujeres para poder acceder a categorías o profesiones en las que estén infrarrepresentadas. Fórmulas que recogen algunos convenios colectivos en los que se trata de facilitar el derecho a la formación profesional de las mujeres haciéndolo coincidir con la jornada laboral, o con los períodos de permisos y excedencias[49]. Incluso hay algún texto convencional que incorpora una acción positiva al respecto, en relación con la formación como medio para poder incorporarse a ciertas categorías profesionales masculinizadas[50]. No es infrecuente, en fin, que se refiera específicamente la garantía de acceso a la formación de cara a la reincorporación de un período de ausencia por razones familiares, o incluso durante el transcurso de ese período de tiempo[51].

## Retribución y beneficios sociales

En este apartado se puede hablar, en términos cuantitativos y cualitativos, de un régimen convencional escaso en contenidos e inadecuado en el tratamiento de las cuestiones desde la perspectiva de género. Es cierto que en algunos casos los convenios incluyen cláusulas en las que se recogen declaraciones genéricas sobre la igualdad entre trabajadores y trabajadores en materia de retribuciones[52]. Pero no cabe desconocer la existencia de numerosos elementos en la

[45] *Así se recoge en el convenio colectivo de Servicios de prevención ajenos estatal.*

[46] *En similar sentido, convenio estatal de Industria química y convenio de Endesa.*

[47] *Entre otros, convenio colectivo de Grupo Generali, Industria química estatal, Mapfre, Servicios de prevención ajenos estatal, Textil y confección estatal o Endesa.*

[48] *También se han hecho constar los permisos, para hombres y mujeres, de formación académica oficial: convenio colectivo Grupo Generali, Industrias cárnicas estatal, Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña, Minoristas de alimentación de Asturias, Suzuki Motor, Corporación Alimentaria Peñasanta, CAPSA, Granda-Siero y General Óptica.*

[49] *Por ejemplo, convenio colectivo FOREM-Asturias, Fundación Metal Asturias, Mahou, Mapfre, Metal de Asturias, Minoristas de alimentación de Asturias, Montajes y empresas auxiliares de Asturias, Seguros, reaseguros y mutuas estatal, Servicios de prevención ajenos estatal, Tenneco Soluciones, Textil y confección estatal, Esmena, Grandes almacenes estatal, Agencias de Viajes etatal, Endesa y Arcelor Mittal España.* [50] *Empresa Corporación Alimentaria Peñasanta, CAPSA, Granda-Siero. En un alarde de inconcreción, el convenio del sector de Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, tras declarar el respeto al principio de igualad y no discriminación, añade que para la promoción profesional se dará preferencia a la "persona más capacitada dentro del grupo".*

[50] *Caso del convenio colectivo de Grupo HC Energía, Industria química estatal y Servicios de prevención ajenos estatal. Y sobre la formulación y elaboración de planes formativos específicos, por tratarse de un sector masculinizado, se pronuncia el Convenio del sector de la Construcción de Asturias.*[52] *El convenio colectivo de Mapfre prevé una <<Comisión de desarrollo profesional>>, por ejemplo. Respecto a derechos de información de la representación del personal, también se puede consultar el convenio estatal de Servicios de prevención ajenos y el de Grandes almacenes estatal.*

[51] *Por ejemplo, en el Convenio colectivo de Contact Center, o el de Banca.*

[52] *Convenio colectivo de Grupo HC Energía, NCR España, Seguros, reaseguros y mutuas estatal. Servicios de prevención ajenos estatal, Textil y confección estatal, Jardinería estatal, Comercio de Asturias o Endesa.*

ordenación de la materia salarial que, de manera más o menos directa, configuran un régimen convencional de los salarios que, en la gran mayoría de los casos, resulta fuente de discriminaciones indirectas para las mujeres. Aunque en los convenios se reconoce la igualdad de salario (base) para personas de diferente sexo –en similares términos a la norma legal–, en el desarrollo convencional de la estructura retributiva del sector o de la empresa hallamos ciertos complementos, mayoritariamente los personales, pero no sólo (antigüedad, turnicidad, nocturnidad, peligrosidad, etc.), y otros pluses (jefatura o responsabilidad, disponibilidad), vinculados a circunstancias que, por lo general, a la hora de hacer el cálculo final en nómina, acabarán penalizando a las trabajadoras[53].

Podría destacarse, como medida concreta, potencialmente beneficiosa para las mujeres trabajadoras del sector, y como patrón o pauta de regulación para otros conceptos retributivos, la que se enuncia en el Convenio colectivo de los Servicios de prevención ajenos, que reconoce como tiempo de trabajo efectivo, a efectos del cálculo del "complemento de experiencia", el periodo de excedencia por cuidado de hijos/as o familiares a cargo.

Con carácter general, en materia de beneficios sociales se reitera la cláusula de previsión social mediante la que se complementan las prestaciones por incapacidad laboral temporal derivadas de la maternidad hasta el 100% del salario real desde el primer día de baja[54]. Más excepcional es el caso de algún texto convencional en el que tal beneficio se atribuye a los padres (u otro progenitor) que deja en suspenso su contrato de trabajo por motivo del nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, como complemento a la prestación social pública[55].

Entre otro tipo de beneficios sociales subsisten en algunos casos las ayudas de guardería[56], las becas y ayudas para estudios a favor de hijos e hijas, e incluso los trasnochados premios de nupcialidad y natalidad[57].

## Tiempo de trabajo y jornada

Se trata sin el menor atisbo de duda de una materia de singular protagonismo, no sólo por la extensión y detalle con que en general se suele abordar en la negociación colectiva, sino porque se encuentra orlada de numerosas cláusulas de gran utilidad en términos de conciliación, y que por ello pueden facilitar la igualdad laboral efectiva entre hombres y mujeres. Fundamentalmente a través de las que introducen la flexibilidad en la gestión de la jornada y el tiempo o los tiempos de trabajo[58]. Un ejemplo de flexibilidad es, desde luego, la previsión que se contiene en el convenio de EMULSA, que admite que la empresa pueda facilitar el disfrute de los descansos acumulados por motivos personales, de maternidad, paternidad y/o responsabilidades familiares.

De otro lado, son interesantes, por ejemplo, medidas como la posibilidad de entrar y salir 30 ó 60 minutos

*[53] A este respecto, el convenio colectivo de Hostelería de Salamanca, por ejemplo, dispone que: <<El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo>>.En similar sentido, convenio Industria química estatal: <<En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial>>. Y el convenio de Grúas móviles autopropulsadas de Asturias dice, en relación con las "Retribuciones voluntarias" que las cantidades en metálico o el pago en especie que dan las empresas voluntariamente (su concesión o modificación) <<no podrá suponer discriminación>>.*

*[54] Por ejemplo, convenio colectivo de FOREM-Asturias, Grupo HC Energía, Industria química estatal, Mahou, Mapfre, Metal de Asturias, Minoristas de alimentación de Asturias, Oficinas y despachos de Asturias, Seguros, reaseguros y mutuas estatal, Servicios de prevención ajenos estatal, Centros y servicios de atención de personas con discapacidad, Arcelor Mittal España, Carlson Wagonlit España y Endesa. En el caso de Tenneco soluciones, bajo la rúbrica de "Licencias retribuidas", únicamente se da cobertura a los tres primeros días de baja por enfermedad común (derivada del embarazo).*

*[55] Supuesto del convenio colectivo de Mahou.*

*[56] Cajas de Ahorros, o Enseñanza y Formación no reglada. Y con algo más de actualidad y fuste técnico EMULSA, Convenio estatal de ETT o el Convenio del Grupo HC Energía, que recoge una ayuda económica para el pago de guardería de los hijos o hijas del personal con una edad comprendida entre los cinco meses y los tres años.*

*[57] Hostelería de la provincia de Granada.*

*[58] Una posibilidad general de flexibilizar jornada con esta finalidad en el Convenio General de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.*

después o antes, respectivamente[59]. O aquellas que reconocen un cupo de horas al año de libre disposición, para asuntos propios[60]. Hay convenios que hacen un tratamiento flexible de la jornada, pero en relación con la adaptación de la misma por motivos de formación[61]. En cambio, por desgracia, sigue sin regularse el derecho a la adaptación horaria que introdujo la LO 3/2007 en el art.34.8 ET, y que, en opinión mayoritaria[62], queda por completo pendiente y condicionado para su efectividad y posible ejercicio real a que el convenio colectivo de referencia y aplicación desarrolle y disponga los términos de ejercicio de ese fundamental derecho a la conciliación. Un caso casi dramático, desde este punto de vista, es el del Convenio para empresas de publicidad, que en el colmo de la imprevisión o del despiste reproduce la regulación legal, que –como se acaba de exponer— remite a lo que disponga el propio convenio, convenio que acaba no diciendo nada específico al respecto, con lo que, pese a la alusión formal y explícita al derecho en cuestión, se acaba produciendo un vacío de regulación.

Un lugar común, normalmente y como en muchos otros casos tratado por referencia estricta a la regulación legal[63], es el relativo a la reducción de la jornada por motivos familiares, o para las víctimas de violencia de género. Aunque algún convenio amplía a 10 años la edad del menor por el que se tendría derecho a una reducción de jornada por guarda legal[64].

Es una vieja aspiración desde fines de los años 80´ la de ir procurando la supresión de las horas extras habituales, como medida de creación de empleo sobre todo. Y desde ese punto de vista y a ese respecto, algunos convenios, aunque no de manera muy decidida o efectiva, han hecho las correspondientes previsiones. Son plausibles, pues, los convenios que incluyen entre los "compromisos de actuación" de los firmantes el tratamiento de las horas extraordinarias, y más en concreto, la reducción del límite legal previsto para las horas extras (habituales) de 80 a 60, por poner un ejemplo[65]. Más interesante, desde la perspectiva finalista que ahora nos interesa, es el convenio que limita la prolongación o alteración de la jornada por circunstancias "no programadas", y que lo hace específicamente estableciendo excepciones a tal posibilidad respecto de las personas que tengan responsabilidades o cargas familiares "habituales y de carácter personal e ineludible[66]".

Igualmente, debe calificarse como una buena práctica la fijación del trabajo de jornada continua (intensiva) con carácter general o, cuando menos, para determinados periodos del año[67]; mejor aún si se reconoce, como hace el Convenio de la Fundación Metal

*[59] Así, convenio colectivo de Grupo HC Energía, Mapfre, Seguros, reaseguros y mutuas estatal o Servicios de prevención ajenos estatal. El convenio de Ingenierías y despachos técnicos estatal indica como recomendación el establecer este tipo de jornada flexible, en las entradas y salidas.*

*[60] Convenio colectivo de Industria, servicios e instalaciones de metal de Madrid.*

*[61] Entre otros, convenio colectivo de FOREM-Asturias, Metal de Asturias, Montajes y empresas auxiliares de Asturias, Seguros, reaseguros y mutuas estatal o Tenneco Soluciones.*

*[62] Sólo el TC, frente a la postura reiterada mantenida por el Tribunal Supremo, ha salido al paso de esa interpretación. Son cruciales las SSTC 3/2007 y 26/2011. En esta última se apunta un derecho fundamental emergente, a la no discriminación por razón de responsabilidad parental, dado que quien solicitaba sin éxito un cambio o elección de turno era el padre, y no la madre.*

*[63] Un buen ejemplo, aunque no el único, en el que se incorpora la transcripción íntegra de los preceptos legales, es el del Convenio de Contact Center.*

*[64] Como prevé el convenio colectivo de Mapfre, Seguros, reaseguros y mutuas estatal, Tenneco Soluciones o Textil y confección estatal. Y el convenio de Fundación Metal Asturias lo amplía a menores de doce años. El convenio de Grandes almacenes estatal reconoce el supuesto especial de personal con hijos o hijas de nueve y diez años, y les facilita una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal.*

*[65] Convenio colectivo de FOREM-Asturias, NCR España, Oficinas y despachos de Asturias, Servicios de ayuda a domicilio de Asturias, Tenneco Soluciones, Textil y confección estatal, Asturiana de Zinc (San Juan de Nieva), Esmena y Endesa. El convenio de Jardinería estatal, como instrumento convencional de conciliación, da prioridad a la compensación por descanso en el caso de realizarse horas extraordinarias (y no su retribución). En similar sentido, convenio de Grandes almacenes estatal.*

*[66] Se trata, en concreto, del Convenio colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares 2007-2011.*

*[67] Así se recoge en el convenio colectivo de Oficinas y despachos de Asturias, Servicios de prevención ajenos estatal, Tenneco Soluciones, Textil y confección estatal o Asturiana de Zinc (Arnao y San Juan de Nieva).*

Asturias, el derecho a disfrutar de jornada continua si el trabajador o la trabajadora tiene hijos o hijas menores de un año. O previsiones como el <<cambio voluntario de turno, descanso o período de vacaciones>> contenida en el convenio colectivo de Asturiana de Zinc, para sus centros de Arnao y San Juan de Nieva.

Un análisis de los tiempos y turnos de trabajo y su incidencia en la vida familiar y personal, desde la idónea perspectiva de la prevención de los riesgos, se contiene en el Convenio colectivo de Contact Center, que también alude a la no realización de trabajo a turnos o nocturnos para las trabajadoras embarazadas. Por su parte, el Convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en sus previsiones específicas para centros asistenciales y centros especiales de empleo, prevé la prioridad de elección de turno para las trabajadoras embarazadas, lactantes, o que estén al cargo exclusivo de menores de seis años o con discapacidad[68].

El régimen de las vacaciones anuales, que es parte del contenido convencional en materia de tiempo de trabajo, en la mayoría de los convenios se relaciona asimismo con la "Maternidad o paternidad" y, por ende, con la conciliación o corresponsabilidad. Al respecto, merece la pena aludir a aquellos convenios que disponen, con carácter genérico, que <<se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad>> que garantice el disfrute de las vacaciones[69]. Más aún a los que garantizan el disfrute simultáneo con el cónyuge o pareja[70], o facilitan la coincidencia con las vacaciones escolares[71]; y establecen una preferencia de elección del personal con menores a cargo, generalmente <<en edad escolar>>, o a las mujeres gestantes a la hora de fijar el calendario anual de vacaciones de la plantilla[72].

Es casi común la previsión –ya reconocida legalmente— relativa al aplazamiento del disfrute si coincide con bajas relacionadas con el embarazo, parto, lactancia o suspensión por maternidad, paternidad, acogimiento o adopción[73].

Algún convenio colectivo, en fin, modifica el régimen legal del descanso semanal, que se amplía a <<dos días ininterrumpidos[74]>>. Y es particularmente interesante una medida contenida en el Convenio del sector de Hostelería de Cataluña que prevé una posible salvedad a la reducción a diez horas del descanso entre jornadas por razones de afluencia turística, para el caso de los menores, trabajadores nocturnos, discapacitados, embarazadas y trabajadores con la jornada reducida por guarda legal.

---

*[68] Cambio de puesto, turno o función para embarazadas, en el Convenio de Hostelería de la provincia de Granada. Y derecho a un turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación, en el Convenio de Hostelería de la Comunidad de Madrid.*

*[69] Por ejemplo, General Óptica.*

*[70] Convenio empresa COFAS, Hostelería y similares del Principado de Asturias.*

*[71] Preferencia para elegir el período, en función de las responsabilidades familiares, en el Convenio de Agencias de Viajes. Y singular y detallada preocupación por el caso de padres y madres separados, divorciados o familias monoparentales, en el Convenio de Hostelería de la Comunidad de Madrid.*

*[72] Entre otros, Grupo Generali, Industria cárnicas estatal, NCR España.En similar sentido, el convenio colectivo de Metal de Asturias prevé que <<En las empresas en las que trabajen matrimonios o parejas de hecho que justifiquen documentalmente tal condición se estudiará entre la dirección y los interesados la fórmula que permita el disfrute de vacaciones de ambos al mismo tiempo, siempre que no perjudique a terceros>>. En similar sentido, el convenio colectivo de Mapfre prevé para el "Servicio 24 horas" que, en caso de vacante de turno, si optan los empleados o las empleadas de la misma plataforma, en igualdad de condiciones, <<se tendrán en consideración la antigüedad y las circunstancias personales>>.*

*[73] Convenio de Agencias de Viajes, Comercio de Asturias, Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias, Construcción general, Arcelor Mittal España, Centros y servicios de atención a personas con discapacidad, Consultoría, Estudios de mercado y Opinión pública, Convenio Estatal de ETT, Empresas Estibadoras, Consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas, EMULSA, los del sector de Hostelería, o el de Alimentación de la provincia de León.*

*[74] Como ocurre en el convenio colectivo de Grúas móviles autopropulsadas de Asturias.randes almacenes estatal.*

## Permisos y excedencias

Al margen de las licencias ya citadas en el epígrafe de "Clasificación, promoción y formación profesional" en relación con las acciones formativas y de las reducciones de jornada, y en consonancia con lo que se acaba de decir sobre la ordenación de los tiempos de trabajo y descanso, se puede decir que los permisos constituyen una de las materias con mayor nivel de desarrollo en la negociación colectiva. Si bien es cierto que, por lo general, el objeto del permiso es el previsto legalmente, al que en ocasiones se suman o añaden días de disfrute y/o se adicionan sujetos (familiares) que darán lugar al derecho a tales licencias. Del mismo modo, la mayoría incorporan ya con carácter general la acumulación de la lactancia[75]. Respecto de esta última, en el convenio de Hostelería de la Comunidad de Madrid se llega incluso a hacer el cálculo que supone el período acumulado en horas y días (112 horas y 14 días, en una jornada completa), para a continuación hacer valer la prorrata en los casos en que la jornada sea reducida o parcial.

Es también habitual, no obstante, hallar permisos, con o sin sueldo, de libre disposición o por asuntos propios[76] y para asistir a boda, bautizo o comunión de un familiar[77]. Son menos los convenios en los que se han localizado algunos permisos no previstos por la ley, a los que cada convenio atribuye naturaleza retribuida o no; entre ellos, para cuidado de cónyuge o hijo/a por enfermedad grave o de larga duración[78], así como para acompañar a una persona a cargo a la consulta médica de atención primaria o a especialistas[79].

En el caso de las excedencias, por el contrario, apenas hay cláusulas convencionales que hagan uso del potencial juego que la norma estatutaria atribuye a la negociación colectiva. En su mayoría, los artículos que hacen referencia a las excedencias reproducen el régimen legal[80]. Sólo merecerían señalarse aquellos convenios que incluyen ciertas excedencias de creación ex novo –bajo la rúbrica de "excedencias especiales[81]" o "Licencias no retribuidas"– que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de las empresas. Por esa razón, y partiendo de la hipótesis de que las personas que hacen un mayor uso de esta institución son las mujeres, estas previsiones podrían beneficiar a las trabajadoras o, al menos, facilitar o propiciar la corresponsabilidad en el ámbito

---

*[75] Así, convenio de FOREM-Asturias, Fundación Metal Asturias, Grupo Generali, Grupo HC Energía, Hostelería de Málaga, Hostelería de Salamanca, Industrias cárnicas estatal, Ingenierías y despachos técnicos estatal, Mahou, Mayoristas de alimentación de Asturias, Metal de Asturias, Minoristas de alimentación de Asturias, Montajes y empresas auxiliares de Asturias, Oficinas y despachos de Asturias, Servicios de ayuda a domicilio de Asturias, Suzuki Motor, Tenneco Soluciones, Textil y confección estatal, Transporte por carretera de Asturias, Asturiana de Zinc (Arnao y San Juan de Nieva), Esmena, General Óptica, Banca, Artes Gráficas, Manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, Agencias de Viajes, Grúas móviles autopropulsadas de Asturias, Jardinería estatal y Grandes almacenes estatal.*

*[76] Caso del convenio colectivo de Grupo Generali, Hostelería de Salamanca, Ingenierías y despachos técnicos estatal, Mapfre, Metal de Asturias, Minoristas de alimentación de Asturias, Montajes y empresas auxiliares de Asturias, Oficinas y despachos de Asturias, Servicios de ayuda a domicilio de Asturias, Servicios de prevención ajenos estatal, Suzuki Motor, Tenneco Soluciones, Transporte por carretera de Asturias o Esmena.*

*[77] Por ejemplo, Grupo Generali, Hostelería de Málaga, Industria química estatal, Mahou, Mayoristas de alimentación de Asturias, Minoristas de alimentación de Asturias, NCR España, Servicios de ayuda a domicilio de Asturias, Suzuki Motor, Tenneco Soluciones, Transporte por carretera de Asturias, Asturiana de Zinc (Arnao y San Juan de Nieva), Esmena, General Óptica y Jardinería estatal.*

*[78] Convenio colectivo FOREM-Asturias, Seguros, reaseguros y mutuas estatal o Grandes almacenes estatal.*

*[79] Por ejemplo, convenio colectivo de Fundación Metal Asturias, Grupo HC Energía, Hostelería de Salamanca, NCR España, Textil y confección estatal, Contact Center, Grandes almacenes estatal, y Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias.[80] Convenio de Agencias de Viajes, Comercio de Asturias, Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias, Construcción general, Arcelor Mittal España, Centros y servicios de atención a personas con discapacidad, Consultoría, Estudios de mercado y Opinión pública, Convenio Estatal de ETT, Empresas Estibadoras, Consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas, EMULSA, los del sector de Hostelería, o el de Alimentación de la provincia de León.*

*[80] Entre otros, convenio de Suzuki Motor o Esmena.*

*[81] Excedencia especial de un mes, fraccionable, con reserva de puesto, en el Convenio de Contact Center, que contempla asimismo, por cierto, el posible fraccionamiento de la excedencia común para el cuidado de hijos o familiares. En este mismo sentido, el Convenio de Cajas de Ahorros.*

privado y de la vida personal[82]. Es especialmente relevante que el convenio reconozca expresamente que el personal pueda beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato (promoción, formación, etc.)[83].

## Otras medidas de conciliación y corresponsabilidad

Como se apuntaba hace un momento, la corresponsabilidad entre trabajadoras y trabajadores se articula principalmente a través de mecanismos de ordenación del tiempo de trabajo (jornada flexible, excedencias, permisos, distribución de vacaciones y descansos, reducciones de jornada, etc.). Pero no es menos cierto que existen otras instituciones, condiciones de trabajo y derechos laborales que pueden ser objeto de una regulación que propicie en mayor o menor medida la conciliación entre vida laboral y familiar o personal, el reparto equilibrado y equitativo de cargas o responsabilidades en el ámbito privado, y en general el derecho a la no discriminación en el trabajo entre mujeres y hombres. Por cierto, no parece que contribuyan mucho a fomentar la corresponsabilidad, por muy buena y realista que haya sido la intención, declaraciones como la que se contiene en el Convenio de Banca, que cuando alude a los derechos de conciliación los refiere, particularmente, a las mujeres trabajadoras. Frente a ello, el modelo de regulación podría ser el del Convenio estatal de Servicios de prevención ajenos, que al regular las acciones y políticas tendentes a la igualdad dispone, con carácter general, la <<aplicación de medidas positivas tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar>>.

De todos modos, y por lo general, como ya se ha tenido oportunidad de señalar, los convenios analizados recogen en su articulado un reconocimiento general, junto a la igualdad, del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar o personal, haciendo en muchos casos referencia o remisión expresa a lo dispuesto en la materia ya en la Ley de 1999, más frecuentemente en la LO para la igualdad de 2007[84]. Sin embargo, salvo excepciones, no se introducen medidas concretas de acción a estos efectos o con este propósito[85].

Resultan, pues, de interés previsiones como la que se contiene en el Convenio estatal de la Industria Química, que regula el teletrabajo como buen práctica negocial en relación con la conciliación; o el Convenio colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares 2007-2011, que formula un genérico principio de igualdad de trato para los trabajadores y las trabajadoras a domicilio.

*[82] Como es el caso del convenio colectivo de FOREM-Asturias, Fundación Metal Asturias, Grupo HC Energía, Mahou, Mapfre, Mayoristas de alimentación de Asturias, Metal de Asturias, Minoristas de alimentación de Asturias, Montajes y empresas auxiliares de Asturias, Servicios de prevención ajenos estatal, Grúas móviles autopropulsadas de Asturias, Jardinería estatal y Grandes almacenes estatal. El convenio de Oficinas y despachos de Asturias bajo el título de "excedencia por maternidad" recoge el compromiso <<de flexibilizar la jornada del trabajador que tenga hijos menores de 7 años a su cargo para atender las necesidades más ineludibles>>.*

*[83] Como hace, entre otros, el convenio colectivo de la Industria química estatal.*

*[84] Por ejemplo, convenio colectivo de Ingenierías y despachos técnicos estatal, Mapfre, NCR España, textil y confección estatal, Esmena, Grandes almacenes estatal. El convenio de Minoristas de alimentación de Asturias pacta la atribución de competencias a la Comisión paritaria para que –además de solventar el problema del absentismo laboral– se estudie la normativa referida a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

*[85] A estos efectos, el convenio de Mahou establece en materia de "Formación, ascensos y pruebas de aptitud" que <<Toda acción formativa obligatoria se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo, estableciendo una compensación en descanso equivalente cuando se realice fuera de la jornada>>.*

## Movilidad geográfica y funcional

Enlazando con lo que se acaba de decir sobre medidas inusuales o inespecíficas –podrían denominarse— de conciliación y corresponsabilidad, o para una mayor garantía del principio de no discriminación entre mujeres y hombres, estas dos instituciones adquieren en este momento particular relieve.

En términos generales, no obstante, se puede decir que se trata de materias poco reguladas por lo que se refiere a los convenios de la muestra, en los que, por otra parte, casi la totalidad de las referencias que se hacen a la movilidad tienen que ver con los desplazamientos o traslados, mucho menos o nada –al menos con la perspectiva de género— a la movilidad funcional, a los cambios de puesto, grupo o categoría profesional, o a la realización de tareas de inferior o superior nivel.

Así y todo, en algún convenio se regulan ciertos extremos de la movilidad en el artículo correspondiente a la protección de la maternidad y de la conciliación de las personas trabajadoras. Por ejemplo, en línea con el clásico "derecho de consorte", se garantiza que si se traslada a un cónyuge, y ambos prestan servicios en la misma empresa, se tratará de trasladar al otro antes de seis meses[86]. Más avanzados son los convenios que contemplan la situación familiar como criterio de prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo de origen, o directamente el derecho a no ser trasladado o desplazado[87]. En concreto, derechos como el de pasar a la situación de desplazado hasta un determinado momento, en el caso de que la persona trasladada tenga hijos en edad escolar[88]; o la garantía de que las mujeres durante el período de gestación y lactancia no puedan ser objeto de movilidad geográfica que implique cambio de residencia[89]. Derecho que, sin el consentimiento del trabajador o la trabajadora, se extiende a aquellas personas que tengan reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas, en el Convenio de Banca, que extiende igualmente la garantía a los desplazamientos a otro municipio en caso de mujeres embarazadas o lactantes. También el Convenio de la Corporación Alimentaria Peñasanta, CAPSA, Granda-Siero contempla una previsión análoga, atribuyendo prioridad de permanencia, tanto en los traslados como en los desplazamientos, a las embarazadas y los trabajadores con hijos menores de un año, si bien se comparte el derecho con los representantes legales, los delegados sindicales, los mayores de 45 años o los discapacitados.

Es paradigmático, en este sentido, el convenio colectivo de Endesa, al regular los "Desplazamientos con pernocta" que requiere de la aceptación expresa de la persona propuesta en caso de: lactancia de un hijo menor de doce meses; guarda legal de algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial; cuidado directo de cónyuge o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Y, además, dispone que en caso de que las causas anteriormente citadas aparezcan con carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

Por lo demás, además de la reproducción de la ley en materia de permisos y otros derechos laborales aparejados a la movilidad geográfica[90], sólo cabe añadir que es tendencia de la negociación colectiva analizada que las circunstancias personales o familiares puedan jugar como elemento a favor de la no

[86] *Caso del convenio de Grupo Generali. En similar sentido, convenio colectivo de Industria química estatal. En cambio, el Convenio colectivo de Hostelería de Madrid, en caso de traslado del cónyuge fuera de la Comunidad de Madrid, establece un supuesto específico de excedencia.*

[87] *Con carácter general, por ejemplo, el Convenio de Agencias de Viajes.*

[88] *Entre otros, Grupo Generali.*

[89] *Convenio de Seguros, reaseguros y mutuas estatal.*

[90] *El convenio colectivo de NCR España amplía los días de vacaciones anuales (legales) en función de los días de desplazamiento en el extranjero. Y de Servicios de prevención ajenos estatal se prevén diez días adicionales de permiso retribuido para buscar vivienda y centros escolares.*

selección del personal en casos de movilidad colectiva (obligatoria)[91], o para que el personal trasladado por necesidades del servicio no vuelva a ser movilizado antes de cinco años[92]. En cuanto a los desplazamientos, a veces, se introducen mejoras salariales aparejadas a viajes debidos a permisos por motivos familiares[93].

## Maternidad y paternidad

Este sigue siendo, a día de hoy, uno de los contenidos convencionales con menor desarrollo, en contraste curiosamente con la referencia casi constante que se hace a estas instituciones en prácticamente todos los convenios colectivos. De la muestra analizada, hay escasos ejemplos de cláusulas relacionadas con la paternidad[94]; y, en el caso de la maternidad –como ocurría con la lactancia–, son mayoritarias las referencias a la normativa legal. Bien es verdad que en algunos casos con toda precisión y de forma completa y detallada[95], lo que ayuda a los interesados a hacerse una cabal composición de la extensión y alcance de estos derechos, cuya articulación legal es ciertamente compleja y cambiante.

Con carácter general, y sin perjuicio de la específica protección en materia de prevención de riesgos laborales (seguridad y salud) que se comentará posteriormente, sólo se hacen constar en los convenios declaraciones generales sobre el respeto de las mujeres embarazadas[96], prevención de situaciones de discriminación hacia estas y futuribles medidas de protección de las mismas[97]. Procedería, pues, citar como algo innovador el caso del convenio colectivo de la Fundación Metal Asturias que suma dos semanas al plazo legal previsto por suspensión del contrato en caso de maternidad[98]. También hacer mención una vez más a las cláusulas que recogen expresamente ciertas mejoras en la gestión del tiempo de trabajo para padres y madres, en particular sobre el régimen de gestión de las vacaciones, excedencias, turnos de trabajo o libranzas[99].

## Violencia de género

El tema de la violencia de género en el ámbito de las relaciones laborales tiene, como en la propia normativa legal, sustantividad propia en la negociación colectiva analizada[100]. Bastantes convenios colectivos dotan de autonomía a esta materia, referida específicamente, como se sabe, a las personas de sexo femenino. Aunque, en su mayoría, una vez más, los convenios se limitan a copiar las disposiciones legales y apenas se saca partido al envío de la ley a los convenios sobre este particular. Por lo general, junto al tratamiento del principio de igualdad y no

[91] *Como es el caso del convenio colectivo de Grupo Generali, Seguros, reaseguros y mutuas estatal.*

[92] *Así, convenio de Servicios de ayuda a domicilio de Asturias.*

[93] *Por ejemplo, convenio colectivo de NCR España.*

[94] *Cita genérica a la paternidad en Suziki Motor o Esmena. En el caso del convenio colectivo de Mahou se hace mención a la paternidad en relación con la prestación social que complementa el subsidio público correspondiente. El convenio de Seguros, reaseguros y mutuas estatal regula la paternidad al tratar el periodo de prueba y lo equipara al régimen legal de la maternidad, ya que también reconocer el derecho a congelar el cómputo del referido período durante el plazo de suspensión por paternidad.*

[95] *No sólo en convenios sectoriales, como el de Contact Center, sino en algunos convenios de empresa, dentro o fuera del plan inserto en el propio convenio, como es el caso del Convenio de EMULSA.*

[96] *Resulta llamativa la expresa alusión a la imposibilidad de despido o extinción del contrato que hace el convenio de la empresa Asturservicios, La Productora en relación con embarazadas, lactantes o trabajadores con el contrato en suspenso por maternidad, paternidad, acogimiento o adopción.*

[97] *Por ejemplo, convenio colectivo de FOREM-Asturias, Grupo Generali, Ingenierías y despachos técnicos estatal, Suzuki Motor, Tenneco Soluciones, Esmena y General Óptica.*

[98] *En similar sentido, el convenio de Grupo HC Energía prevé el derecho de la mujer gestante a disfrutar de un permiso retribuido de 15 días naturales previos al parto.*

[99] *Supuesto del convenio colectivo de Grupo HC Energía, Industrias cárnicas estatal, Industria química estatal, Mahou, Mapfre, Metal de Asturias, NCR España, Oficinas y despachos de Asturias, Seguros, reaseguros y mutuas estatal, Grandes almacenes estatal o Endesa. De particular interés, por su originalidad y preocupación por situaciones familiares singulares, es el Convenio de Hostelería de la Comunidad de Madrid, al que ya se ha hecho alusión en relación específicamente con estas cuestiones.*

[100] *Entre otros, convenio Industria química estatal, Metal de Asturias, Seguros, reaseguros y mutuas estatal, Servicios de prevención ajenos estatal, Textil y confección estatal, Contact Center, Banca, Grandes almacenes estatal, o Comercio de Asturias.*

discriminación por razón de sexo, se incluyen compromisos de actuación ante situaciones en que una trabajadora de la empresa sea objeto de malos tratos. Y, a veces, son simples declaraciones generales, menciones a la incidencia laboral de la violencia machista contra empleadas o remisión a la Ley integral de 2004.

Ahora bien, como ejemplo de buenas prácticas, se puede hablar de aquellos convenios que incluyen medidas de atención multidisciplinar a la víctima (psicológicas, jurídicas, etc.), así como ayudas económicas, anticipos y/o préstamos[101]. E, incluso, los firmantes del convenio del Grupo HC Energía suscriben como cláusula de acción positiva la prioridad de contratación –a igualdad de méritos con otros candidatos y candidatas para cubrir la vacante existente –de mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.

## Acoso moral, sexual y por razón de sexo

Como tendencia cuantitativa se puede hablar de un contenido convencional consolidado y cada vez más en auge. Sin embargo, desde el punto de vista cualitativo, todavía se ve limitado, en la mayoría de los casos, al reconocimiento del acoso en todas sus vertientes[102] –aunque más el "sexual o por razón de sexo[103]" – como una falta disciplinaria[104], en muchos casos con el agravante de la posición jerárquica y en ciertos supuestos con referencia explícita al acoso "chantaje"; o bien a una simple declaración general sobre la materia, vinculada a la no discriminación en las relaciones laborales[105].

De todos modos, en algún caso ya se recoge el compromiso de realizar un protocolo de prevención y erradicación del acoso moral, sexual y por razón de sexo[106]. Y existe alguna experiencia de actuaciones convencionales de carácter procedimental o un Protocolo, anexado al propio texto convencional[107]. De nuevo merece cita a parte el Convenio de EMULSA, que resulta de lo más completo en este punto, contemplando incluso medidas de apoyo psicológico, jurídico, laboral, etcétera, para las víctimas.

También cabe decir, por fin, que en ocasiones a todo lo anterior se suman pactos o compromisos para la divulgación de información contra el acoso, que suelen incluir además procesos informales y formales de actuación de intervención paritaria (dirección y representación del personal) y, a veces, cursos de formación jurídico-social sobre el particular.

---

[101] *Por ejemplo, convenio colectivo de Grupo HC Energía.*

[102] *El Convenio de ETT incluye la alusión al acoso xenófobo y racista. Y en otros casos se incluyen ya referencias al acoso laboral o moral, y a los acosos discriminatorios, como en el Convenio del Comercio de Asturias, que también amplía su contenido a otros propósitos y a las cuestiones relativas a las definiciones, principios de actuación y procedimiento.*

[103] *En el caso del convenio de Endesa, se hace una mención específica, en términos de prevención de riesgos psicosociales, al acoso moral o laboral (detección, evaluación y medidas correctoras).*

[104] *Como es el caso del convenio de FOREM-Asturias, Fundación Metal Asturias, Hostelería de Salamanca, Hostelería y Similares del Principado de Asturias, Hostelería y Turismo de Cataluña, Industria química estatal, Mahou, Seguros, reaseguros y mutuas estatal, Agencias de Viajes, Consultorías, Estudios de Mercado y Opinión Pública, Empresas de publicidad, Servicios de prevención ajenos estatal, General Óptica, Grúas móviles autopropulsadas de Asturias, Grandes almacenes estatal, Endesa, o Asturservicios, La Productora.*

[105] *Convenio colectivo de Ingenierías y despachos técnicos estatal, Grúas móviles autopropulsadas de Asturias, Alimentación de la provincia de León.*

[106] *Entre otros, convenio colectivo de Fundación Metal Asturias, Mapfre, Mayoristas de alimentación de Asturias, Minoristas de alimentación de Asturias, o Banca. Como ya se adelantaba, el convenio de Grupo Generali recoge el compromiso de constitución de una comisión que se ocupará de la elaboración de un Plan de igualdad <<sobre la prevención efectiva de conductas derivadas del acoso moral y sexual, conteniendo los oportunos Protocolos de actuación>>.*

[107] *Convenio colectivo de Grupo HC Energía, Seguros, reaseguros y mutuas estatal, Servicios de prevención ajenos estatal, Textil y confección estatal, Grandes almacenes estatal y Endesa. El convenio de Industria, servicios e instalaciones de Madrid faculta a la Comisión de igualdad para adoptar medidas y acuerdos sobre <<Violencia y acoso sexual>>; y en sentido análogo, como parte del contenido del plan de igualdad, y con gran profusión de referencias a procedimientos, definiciones y competencias de la Comisión paritaria, el de la empresa Arcelor Mittal España.*

## Salud y prevención de riesgos profesionales

Como ya se apuntaba con anterioridad, se han localizado en no pocos convenios colectivos referencias a la protección de la maternidad, durante la gestación y en el periodo de lactancia, desde la específica óptica de la prevención de los riesgos laborales y la protección de la salud en el trabajo. En su mayoría, hacen declaraciones generales o manifiestan un compromiso de actuación en relación con la "protección durante el embarazo[108]". Pero a veces aluden ya al cambio de puesto de trabajo y recolocación de la trabajadora, o a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y/o la lactancia[109].

Además, en algún otro convenio, se garantiza expresamente que <<sin perjuicio de lo previsto en la ley de prevención de riesgos laborales>> se proteja a las empleadas que trabajen continuamente con pantallas de visualización, fotocopiadoras, etc[110].

Corresponde hacer una mención especial del tratamiento convencional de los controles médicos desde la perspectiva de género y, en especial, citar aquellas cláusulas que disponen el derecho de las trabajadoras a tener un reconocimiento ginecológico y/o mamográfico[111]. Y en algún caso aislado, la referencia a los riesgos psicosociales, osteoarticulares o musculoesqueléticos, como riesgos que más frecuentemente afectan a las mujeres[112].

Y, por fin, vuelve a ser de cita casi obligada por su carácter innovador el convenio de EMULSA, donde en materia de prevención de riesgos se contempla la desagregación por sexo de los indicadores de absentismo y siniestralidad del total de la plantilla.

---

*[108] Con referencias, más o menos, ajustadas a la regulación legal, por ejemplo, en el Convenio de la empresa Asturservicios, La Productora, Empresas de Consultoría, Estudios de Mercado y Opinión Pública, Empresas de Publicidad, Hostelería del Principado de Asturias, o Comercio de alimentación de León.*

*[109] Caso del convenio colectivo de FOREM-Asturias, Grupo HC Energía, Hostelería de Málaga, Hostelería de Cataluña (también contempla en este punto permisos de preparación al parto), Industria química estatal, Banca, Centros y servicios de atención a personas discapacitadas, Mayoristas de alimentación de Asturias, Metal de Asturias, Cooperativa Farmacéutica Asturiana, COFAS, Minoristas de alimentación de Asturias, Montajes y empresas auxiliares de Asturias, NCR España, Servicios de ayuda a domicilio de Asturias, Servicios de prevención ajenos estatal, Textil y confección estatal, Empresas Estibadoras, Consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas, Grúas móviles autopropulsadas de Asturias, Jardinería estatal y Grandes almacenes estatal.*

*El convenio colectivo de Endesa prolonga dicha protección a los doce meses.*

*[110] Grupo Generali, Seguros, reaseguros y mutuas estatal, entre otros. Y, como es bien lógico, el Convenio de Contact Center.*

*[111] Por ejemplo, FOREM-Asturias, Metal de Asturias, Montajes y empresas auxiliares de Asturias, Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias, NCR España o Suzuki Motor.*

*[112] Ejemplar, el Convenio de Contact Center.*

# ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD del Directorio: mejores y peores prácticas

# Análisis de los planes de igualdad del Directorio: mejores y peores prácticas

En el cuestionario de empresas utilizado para este estudio las empresas podían detallar las medidas contenidas en sus planes de igualdad, o bien remitir el texto completo de su plan de igualdad para su análisis y la elaboración de las fichas que componen el Directorio de empresas del territorio comprometidas con la igualdad. En total han sido elaboradas 55 fichas de empresas y se han analizado **35 planes de igualdad de diferentes sectores** (banca, seguros privados, comercio, agencias de viaje, hoteles, construcción, metal, etc). Además del resumen de sus principales medidas, que puede ser revisado en el Anexo II de este informe para cada empresa, este apartado es el resultado del análisis comparativo de todos ellos y ofrece una selección de lo que el equipo investigador ha considerado como "mejores y peores" prácticas, en un sentido o con un alcance más general.

## Mejores prácticas detectadas

El diseño de planes de igualdad mediante el **uso de fichas individuales para cada objetivo o área de actuación**, en las que se detallan las concretas medidas que se habrán de adoptar, las personas responsables de su implementación y el plazo estipulado para su ejecución, así como indicadores de seguimiento para su futura evaluación. Cuanto más se especifiquen las medidas que deben tomarse para, por ejemplo, alcanzar un cierto porcentaje de contratación femenina o de presencia de mujeres en una determinada categoría profesional, o de disminución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, más fácil será alcanzar los objetivos planteados en el plan. Dicho de otra forma, más reales, efectivos y alcanzables serán los objetivos del plan.

Con carácter general, la mayoría de los planes analizados incluyen medidas y/o protocolos para el tratamiento de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Del mismo modo, a menudo aparecen cláusulas destinadas a la atención de las concretas y singulares necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género. Ello es resultado no sólo de la existencia de normativa específica sobre la materia, sino también de la especial sensibilización social que existe sobre este problema, y las medidas consisten en facilitar a las víctimas, si fuese necesario, un cambio de horario o de turno, un desplazamiento geográfico, el disfrute de permisos o excedencias, o bien asegurar su nivel adquisitivo en determinadas circunstancias.

En algunos casos, el plan recoge medidas específicas **en materia de prevención de riesgos laborales** desde la perspectiva de género, no sólo desde el punto de vista de la protección de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, sino también para la revisión de puestos de trabajo y sus riesgos, incluida la provisión de ropa de seguridad con patronaje para mujeres, o incluso la incorporación de revisiones ginecológicas en los análisis médicos que anualmente paga la empresa.

Inclusión de un apartado de **medidas dirigidas a la comunicación**, entre las que se mencionan: el uso de un lenguaje y unas imágenes no sexistas en la empresa, para lo cual también son aportados recursos formativos y guías; o el diseño de planes de comunicación y difusión del propio plan de igualdad entre la plantilla (comunicación interna) y hacia el exterior (comunicación externa). En este sentido, conviene resaltar la importancia de dar la adecuada difusión interna del plan, para su conocimiento y comprensión por todo el personal de la empresa, pues también la plantilla es un agente importante en el proceso de implementación de las medidas. Dentro de esta línea, se puede observar la inclusión de canales de comunicación empresa-personal, para la transmisión de sugerencias, dudas, quejas, etcétera, y la elaboración de guías, anexos, almacenes documentales o boletines informativos en los que se recopilen las diferentes

medidas reguladas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la atención integral a las víctimas de violencia de género, etc.

**Publicación del plan de igualdad en el correspondiente boletín oficial**, a efectos de su publicidad y conocimiento por la plantilla, confiriéndole, a su vez, el mismo tratamiento que al convenio colectivo aplicable.

**La inclusión de medidas de corresponsabilidad y sensibilización** en esta materia, y no sólo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para evitar la tan frecuente acumulación del disfrute de este tipo de derechos únicamente por las mujeres.

En cuanto a medidas que merecen ser destacadas por su originalidad y eficacia, se pueden señalar las siguientes:

*Acceso al empleo*

Exigencia de respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en aquellos casos en que la selección de personal para la empresa sea externalizada (ETTs, consultoras y las recientemente legalizadas agencias de colocación privadas).

Establecimiento de cuotas de contratación femenina en el acceso al puesto de trabajo y procesos de conversión de contratos temporales en indefinidos o de contratos con jornada a tiempo parcial por jornada completa, siempre que sea posible.

Sustitución de las entrevistas personales por el uso de otros sistemas y herramientas de selección, para evitar decisiones sesgadas por cuestiones de género en el acceso al empleo.

Previsión de porcentajes mínimos (40%/60%) en la composición por sexo de las plantillas en centros de nueva creación, órganos paritarios de representación social y empresarial, así como en las candidaturas sindicales para la constitución de los órganos de representación de la plantilla.

*Clasificación profesional*

Incluir medidas en materia de clasificación profesional consistentes en el análisis de puestos de trabajo y perfiles de competencia de carácter objetivo.

Fijar medidas de acción positiva en la incorporación de personas del sexo menos representado en las categorías o grupos profesionales de más alto nivel.

Priorizar la incorporación del sexo menos representado en los procesos de selección, contratación y promoción de personal.

*Promoción y formación*

Formar en materia de género e igualdad, no sólo al personal directivo y/o con capacidad de decisión en procesos concretos como la selección, contratación y promoción, sino también a las personas con responsabilidades en la gestión y dirección de equipos y en los programas de formación de entrada y/o continua del personal, pues puede ser una buena fórmula para que la perspectiva de género cale en todos los niveles de la empresa y sea transversal.

Acceso online a la formación en casos en los que el personal empleado tenga suspendido su contrato de trabajo por razón de maternidad, paternidad, excedencia o deba ausentarse del mismo por otros motivos. Así como garantizar que las personas en estas circunstancias puedan acceder, en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla, a los programas formativos de la empresa.

Reducción proporcional de los objetivos comerciales, para el personal dedicado a este tipo de labores, en casos de reducción de su jornada, para que no vean disminuidas sus posibilidades de promoción.

Cursos de liderazgo, comunicación y habilidades directivas para mujeres, con el objetivo de favorecer su promoción.

Fomentar un sistema que permita a las personas comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.

*Retribuciones*

El hecho de que el plan recoja algún tipo de medidas para aminorar y prevenir las diferencias salariales entre mujeres y hombres ya es destacable, pues el hecho de ser prácticas escasas las hace merecedoras de mención especial en este apartado.

Formulación por escrito de la política retributiva de la empresa.

Revisión de la cuantificación de los complementos salariales vigentes con el objetivo de incorporar el valor de habilidades no reconocidas en la actualidad y que puedan favorecer a las mujeres trabajadoras (precisión, adecuada atención al público, etc).

Revisión anual de los complementos salariales establecidos para evitar criterios de valoración de méritos y/o de desempeño que puedan favorecer a un sexo frente a otro.

Garantía de que el disfrute de los permisos retribuidos de paternidad, maternidad y lactancia no serán considerados como factor corrector a efectos del cálculo de determinadas retribuciones, como las pagas por resultados de cada anualidad, el cálculo de incentivos u otras retribuciones de carácter variable.

Compensación hasta el 100% del salario la prestación por incapacidad temporal de la trabajadora, debida o provocada por una situación de violencia de género.

*Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad*

Incluir en todos los procesos de recursos humanos el principio de que, a igualdad de condiciones de idoneidad entre varones, la empresa optará por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad, así como disfrute de una parte del permiso de maternidad cedido por la madre.

Ampliación del número de días de permiso por nacimiento de hijo/a, sólo si se comparte una parte del tiempo de suspensión del contrato por maternidad con la madre. Por ejemplo, incremento en 5 días naturales del permiso retribuido por nacimiento de hijo/a para el trabajador padre que disfrute 4 de las 16 semanas establecidas como permiso maternal. O bien: concesión de dos días laborables de permiso retribuido por cada semana completa que le sea cedida por la madre del descanso por maternidad (sólo para familias en que ambos progenitores trabajen en la misma empresa).

Previsión de excedencias sin sueldo por tiempo inferior al mínimo de excedencia previsto legalmente para atender circunstancias excepcionales, como enfermedades o accidentes graves con hospitalización de familiares.

Excedencia de un mes con derecho a reserva del puesto de trabajo, por fallecimiento de uno de los progenitores cuando tenga hijos/as menores de 10 años.

Excedencia solidaria o formativa (en otros planes recibe otras denominaciones, como **"permiso proyecto solidario"**). Esta puede considerarse como una medida orientada hacia la conciliación de la vida personal y laboral, y no sólo la familiar, y además puede ser una buena vía para vincular política de responsabilidad social de la empresa y medidas de conciliación. Así por ejemplo, en uno de los planes, se concede hasta un año de excedencia para fines solidarios o para la terminación de estudios superiores, con derecho a reserva del puesto de trabajo, para el personal empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa y que no haya disfrutado de otro periodo de excedencia en los siete años anteriores. En esta misma línea iría la previsión de un permiso retribuido de 10 días por asuntos personales, que podrán disfrutarse, previa autorización de la empresa.

Hacer referencia explícita a la posibilidad de disfrute de las suspensiones de contrato por maternidad y paternidad en régimen de tiempo parcial.

Ampliación del permiso de paternidad en días adicionales, en casos en los que el parto se produzca por cesárea.

Previsión de vías para la cobertura de bajas por maternidad durante el periodo que dure la suspensión del contrato por tales motivos, y siempre que sea necesario.

Previsión de la posibilidad de disfrute de licencias no retribuidas de hasta un mes de duración para el sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Posibilidad de acumular el periodo de vacaciones de manera consecutiva a determinados permisos, como matrimonio, maternidad, paternidad o lactancia.

Contemplar los periodos de divorcio y separación como hecho causante para el acceso a determinados derechos de conciliación, como la reducción o cambio temporal de horario de trabajo.

Posibilidad de solicitar turnos horarios compatibles para el cuidado de hijos/as en caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, y lo hagan a turnos.

Posibilidad de realizar jornada continuada-flexible de lunes a viernes, por razones de guarda legal de menores hasta los 3 años de edad.

El incremento del periodo en que es posible una reducción horaria para el cuidado de hijos e hijas, desde los 8 hasta los 12 años de el/la menor. En este sentido, algunos planes no hablan de reducción de jornada, medida que recoge la Ley y que llevaría aparejada necesariamente una reducción proporcional de salario, sino de flexibilidad horaria durante esos años, así como para el cuidado de otras personas dependientes, lo que sería beneficioso para la persona trabajadora, en la medida en que no supondría una minoración de su capacidad adquisitiva.

En los supuestos de reducción de jornada por cuidado de personas dependientes, ofrecer la opción de convertir una jornada partida en continua, acortando el tiempo de descanso de mediodía, destinado a la comida.

Prever reducciones de jornada de carácter retribuido en momentos concretos, por razón de enfermedad de hijos e hijas u otros parientes, que requieran hospitalización.

Establecimiento de mecanismos de compensación horaria para los casos en que sea necesario ausentarse del trabajo para acompañar a hijos e hijas menores a consultas médicas, o bien acudir a reuniones escolares, y que tal derecho se recoja efectivamente por escrito.

Flexibilidad horaria en la primera semana de inicio del curso escolar para los casos de educación infantil.

Reducción de jornada de carácter retribuido, y/o posibilidad de realización de la misma de forma continuada, para las empleadas embarazadas, durante el último mes de embarazo. Y, en la misma línea, permiso retribuido los días previos a la fecha establecida para el parto, en unos casos se prevén 2 días antes de la fecha, en otros casos el permiso retribuido comienza a contar desde la semana 37 de gestación, también se ha dado el caso de un plan que recoge la posibilidad de disfrute de jornada intensiva desde la semana 36 de gestación y permiso retribuido a partir de la 38.

Creación de un espacio web para el asesoramiento, por parte del Departamento de recursos humanos de la empresa, de las medidas de conciliación aplicables a la plantilla, no sólo las referentes al plan y al convenio, sino también al resto de normativa aplicable; así como la realización de sugerencias por parte de la plantilla.

Realización de encuestas periódicas para identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla; con el fin, en su caso, de ajustar y/o mejorar las medidas existentes en el plan.

*Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo*

Además de la elaboración del protocolo de actuación correspondiente, es destacable el hecho de que dicho documento incluya una descripción de las conductas sancionables en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, describiendo qué puede ser considerado o no acoso, así como una graduación de las conductas y de las sanciones aplicables.

*Otras medidas*

Los planes de igualdad pertenecientes **al sector bancario** recogen una serie de medidas interesantes en cuanto a la **concesión de determinados beneficios financieros** o mejoras en las condiciones negociadas para la hipoteca y/o préstamos del personal empleado durante periodos de reducción salarial, excedencias y licencias no retribuidas, para la conciliación, así como para hacer frente a los gastos que suponen las adopciones internacionales o afrontar situaciones

transitorias de violencia de género. No obstante, ha de tenerse en cuenta que este tipo de medidas sólo pueden aplicarse en estos sectores, salvo que la empresa tenga poder negociador con determinadas entidades financieras.

Incluir como medida del plan la elaboración de indicadores desagregados por sexo para el seguimiento de las distintas actuaciones y medir el cumplimiento de objetivos, así como formar al personal encargado del manejo de sistemas informáticos, estadísticas e informes, para el adecuado tratamiento y elaboración de indicadores de género.

## Peores prácticas detectadas

Muchos de los planes analizados recogen medidas basadas en el planteamiento de **objetivos demasiado generales**, sin concretar el tipo de actuaciones que la empresa en cuestión llevará a cabo para su cumplimiento. Es decir, la mayoría de los planes se redactan en términos propositivos o de compromiso ('se tenderá', 'se tratará', 'se fomentará', 'se potenciará'....). Lo más adecuado sería incluir medidas concretas y acciones positivas; por ejemplo: garantizar un porcentaje de contratación de personas del sexo menos representado por año o durante la vigencia del plan, y no decir sólo que se 'dará preferencia' al sexo menos representado en determinados puestos de trabajo.

Por el contrario, en otros casos se observa un **excesivo detalle, especialmente en la regulación de las medidas de conciliación**, con una exhaustiva descripción de los diferentes tipos de permisos y licencias que se conceden y de los requisitos que deben cumplirse para su disfrute. En muchas ocasiones, el excesivo detalle de estos permisos los convierte en inutilizables por gran parte de la plantilla, lo que al final desvirtúa su fin último, que es favorecer la flexibilidad y la conciliación. Además, este tipo de permisos se concentra fundamentalmente en el cuidado de personas dependientes, es decir, en la conciliación de la vida familiar y profesional, olvidándose de la vida personal, también amparada por Ley.

En contra, y salvo escasas ocasiones, los planes de igualdad analizados **apenas recogen medidas en materia retributiva**, destinadas a analizar, y en su caso reducir, las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

También se ha podido observar una confusión, bastante extendida por otro lado, consistente en **considerar cualquier tipo de medida contenida en el plan de igualdad como una "acción positiva"**, lo que denotaría una posible falta de formación del personal encargado de su redacción, o quizás un excesivo voluntarismo. Según establece el art. 11 de la LOIE, **las acciones positivas pueden entenderse como medidas específicas** en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. En este sentido, se podrá hablar de acción positiva siempre que exista una condición de empleo o de trabajo en que un sexo esté subrepresentado respecto al otro, pues en la esencia de la acción positiva está el que se trate de favorecer en la toma de una decisión al sexo menos representado. El caso tipo sería el de los procesos de selección y promoción (ascensos) del personal, estableciendo que, a igualdad de méritos deba seleccionarse o promocionarse a la persona del sexo que esté subrepresentado en la categoría o grupo profesional de que se trate. **En cursos de formación** también puede haber acciones positivas que consistirían en seleccionar a las mujeres de forma preferente entre las personas aspirantes a cubrir las plazas que se ofertan para el curso, cuando hay menos mujeres en aquella categoría o grupo a la que facilita el acceso la formación recibida. En cuanto a su carácter temporal, característica que suele ir unida al concepto de acción positiva, puede ocurrir que efectivamente tengan este carácter, por ejemplo, porque llegará un momento en que no habrá subrepresentación femenina y ya no sean necesarias. Pero no todas las medidas de carácter temporal son acciones positivas. Y, a la inversa, una acción positiva (por ejemplo, una cláusula de un convenio en materia de ingreso en la empresa) es correcta aunque no se exprese su carácter temporal. Por otro lado, sin embargo, en relación con las subvenciones y bonificaciones a la contratación técnicamente no sería correcto calificarlas de acciones positivas, pues no encajan en el concepto

legal. Lo mismo ocurre con las guarderías, permisos, publicación de materiales...., medidas que de ninguna manera deberían ser referidas como "acciones positivas", pues su naturaleza está muy alejada de la definición legal de ese tipo de acciones. En todo caso, se podría hablar de medidas de promoción de la igualdad, de acciones beneficiosas para mujeres, pero nunca de acción positiva en sentido técnico-jurídico (ex LOI 3/2007).

Se han detectado también **algunos planes que se limitan a reproducir o versionar lo ya previsto en la legislación aplicable en materia de igualdad**, lo cual puede entenderse como un modo de que esta legislación llegue a ser conocida por la plantilla, que de otra forma no repararía en leer el texto legal. Pero debe quedar claro que ésta no es una aportación efectiva de la negociación del Plan de Igualdad, sino una mera reproducción legal. Sin perjuicio de su papel informativo y/o didáctico, el plan de igualdad debe tratar de mejorar lo previsto en la legislación, pues un plan que sólo contemple derechos ya amparados por Ley no supone ninguna ventaja para las personas trabajadoras. Estaría vacío de contenido.

**Mayor problema se encuentra en aquellos casos en los que los planes incluyen medidas de convenios colectivos** negociados con anterioridad a la aprobación de la Ley de Igualdad y que, en algún caso, están anticuadas o regulan condiciones por debajo de las legalmente ya permitidas.

Se ha observado, aunque tampoco tiene por qué ser una mala praxis estrictu sensu, **la similitud de muchas de las cláusulas de los planes de igualdad de empresas que pertenecen a un mismo sector**, lo que probablemente se deba a la coincidencia de la Federación sindical a la que pertenezcan los y las representantes legales de la empresa (o representación sindical, en su caso) que negocian y elaboran los planes con la dirección empresarial. Sin embargo, se ha decidido señalar esta práctica en este apartado para alertar sobre la posibilidad de que los planes y sus medidas sean copiadas de unas empresas a otras –lo que conculca el ideario del legislador, en relación con el concepto y contenido del Plan de igualdad conforme a la LOI 3/2007–, pues por muy parecidos que sean sus ámbitos de actuación, sus diagnósticos deberán ser siempre propios y, sin duda, ofrecerán datos diferentes de unas empresas a otras.

Se ha podido observar también un **mal uso, bastante común, del lenguaje, incurriendo en incorrecciones terminológicas** (confusión de los conceptos sexo y género; utilizar el concepto de "violencia sexista", en lugar del de "violencia de género", más extendido), así como el uso del masculino genérico en muchas de las cláusulas y planes analizados.

En cuanto al procedimiento, se han dado **casos de planes de igualdad elaborados por la empresa sin haber sido negociados con la representación legal**, lo cual no sólo es una mala práctica, sino que además se puede considerar una infracción legal, si ni siquiera se han producido intentos fallidos de negociación, conforme a los principios de la buena fe.

Algunos planes incluyen al final de su articulado las **llamadas "cláusulas de compensación y absorción"**, propias de convenios colectivos, con las que se quiere remitir al plan como norma de aplicación en la empresa, en exclusiva, sobre estas cuestiones. El uso de este tipo de cláusulas sería adecuado en el caso de que la empresa tuviera antes un convenio 'propio' o Acuerdo sobre estas materias, pero no tendrá utilidad real si el convenio colectivo aplicable a la empresa es uno de nivel sectorial y prevé 'mejores condiciones' para los trabajadores y las trabajadoras.

Respecto al contenido concreto de los planes, algunos destinan determinadas **medidas de conciliación (permisos) para el personal con una determinada antigüedad en la empresa**, lo que discrimina a aquellas personas sujetas a contratación temporal o con menor antigüedad, características que, por otro lado, suelen reunir con más frecuencia las mujeres.

Finalmente, casi todos los planes analizados incluyen las medidas de protección de la maternidad en el apartado correspondiente a conciliación de la vida familiar y laboral, cuando, en realidad, lo más adecuado sería incluirlas en el apartado correspondiente a medidas de salud laboral, pues están destinadas a proteger la salud de la mujer trabajadora.

## Prácticas para la reflexión

Un caso peculiar, que se ha podido observar en uno de los planes de igualdad analizados, y que se sumaría a los fines que promueve la futura Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación, **consiste en tender más a regular una igualdad genérica, entendida como diversidad y no sólo por razón de sexo**, que es el objeto de los planes que regula la LOI 3/2007. Se puede considerar que la evolución hacia planes de igualdad más globales en términos de igualdad, que contemplen la perspectiva de género como un factor transversal más, sea una potencial tendencia inevitable, sobre todo si se tienen en cuenta futuribles regulaciones como la señalada. Este tipo de tratamiento podría ayudar a las empresas a hacer economías de escala en lo que se refiere a la elaboración de sus diagnósticos para el diseño de planes, la obtención de certificados, marcas y distintivos. Tratar la igualdad como un todo integral. Esto no sería perjudicial para la igualdad entre mujeres y hombres siempre que se tuviesen los conocimientos necesarios como para diseñar cuantas medidas aplique la empresa en materia de igualdad, sin perder de vista la perspectiva de género.

Del mismo modo, **otras empresas trasladan a su plan de igualdad lo que ya habían negociado en el convenio** (o un Acuerdo de empresa preexistente) en materia de igualdad y/o conciliación. No se puede considerar que algo así esté mal hecho, pues si ya está negociado previamente, su inclusión en el plan puede ayudar a visibilizar este tipo de medidas y a que sean más conocidas por la plantilla. Pero de nuevo nos encontramos con negociaciones de planes que no aportan nada nuevo. Es decir, el Plan de igualdad no debería ser un mero compendio de medidas convencionales preexistentes.

**Incluir el texto del plan en el convenio colectivo de la empresa**, bien como anexo, bien como parte del mismo, que puede ser considerado una buena práctica en la medida en que se da difusión al contenido del mismo y se le confiere igual rango normativo que al convenio colectivo (naturaleza jurídica normativa y eficacia personal "erga omnes"). Sin embargo, deberá tenerse en cuenta, a este respecto, que incluir el texto del plan en el del convenio conlleva supeditar –salvo que se establezcan vigencias y dinámicas diferenciadas- su negociación y revisión a la denuncia y negociación del convenio colectivo, procesos normalmente muy rígidos y poco ágiles en nuestro sistema de negociación colectiva. Es decir, muchos convenios colectivos están años y años sin negociar, y si esto mismo ocurriese con el plan de igualdad le restaría eficacia, pues como ya se ha dicho en otros apartados de este informe, los planes de igualdad obedecen a un diagnóstico concreto, en un momento y contexto determinado, y las medidas que contengan deben estar planificadas con una cadencia temporal concreta, de manera que una vez finalizada la vigencia prevista se evalúe la evolución de la situación de igualdad y se vuelvan a negociar nuevas medidas. Ahora bien, pese a ello, no hay impedimento legal, más allá de la voluntad de las partes, para negociar y suscribir el Plan de igualdad en un momento diferente al texto convencional y proceder a su registro ante la Autoridad Laboral competente y su posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

# BIBLIOGRAFÍA

# Bibliografía

Escudero Rodríguez, R. (2007). "El complejo juego entre la Ley y la negociación colectiva en la nueva Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres: significación general y manifestaciones concretas", en Relaciones Laborales, Nº 8.

Escudero Rodríguez, R. (2007). "Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres", en Relaciones Laborales, Nº 9.

Fabregat Monfort, G. (2010): "La negociación de los planes de igualdad en los convenios colectivos de ámbito sectorial", en Escudero Rodríguez, R. (coord.) y otros: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización, Observatorio de la negociación colectiva, CCOO, Madrid, CINCA.

Lousada Arochena, J. (2008): "El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres", en Revista de Derecho Social, Nº 41.

Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J. (2009): Derecho del trabajo. Decimoctava Edición, Madrid, Tecnos.

Montoya Melgar, A. (dir.) y Sánchez-Urán Azaña (coord.) (2007): Igualdad de mujeres y hombres: comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Navarra, Thomson Civitas.

Núñez-Cortés Contreras, P. –dir.- (2009): Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales. Guía para la empresa y Administraciones Públicas, Madrid, Tecnos.

Serrano García, J.M. (2007). Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Albacete, Editorial Bomarzo.

Taboada González, I (2010): Negociación e implantación de planes de igualdad en las empresas. Marco jurídico-conceptual y análisis del proceso. Una aproximación a través del análisis de casos, Oviedo (disponible en biblioteca de la Universidad de Oviedo).

# ANEXO I: herramientas utilizadas para el trabajo de campo

*Cuestionario para empresas*

# "ELABORACIÓN DE UN DIRECTORIO DE EMPRESAS DEL TERRITORIO COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES"

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

| | | | |
|---|---|---|---|
| Nombre de la empresa | | | |
| Domicilio social | | C.P. | |
| Persona de contacto | | Cargo | |
| Teléfono de contacto | | e-mail contacto | |
| ¿Pertenece a algún grupo de empresas? | ☐ Sí ☐ No | En caso afirmativo, ¿a cuál? | |

DATOS RELATIVOS A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

P.1. Marque el sector al que pertenece su empresa: *(Marque una única respuesta)*

- ☐ Agricultura, ganadería y pesca
- ☐ Industria extractiva
- ☐ Industria manufacturera
- ☐ Suministro de energía
- ☐ Suministro de agua
- ☐ Construcción
- ☐ Transporte y almacenamiento
- ☐ Comercio y reparaciones
- ☐ Hostelería
- ☐ Actividades inmobiliarias
- ☐ Información y comunicaciones
- ☐ Actividades financieras
- ☐ Otros servicios a las empresas
- ☐ Educación
- ☐ Servicios a las personas
- ☐ Otro, y en tal caso, ¿cuál?

P.2. Indique el convenio o convenios de aplicación en su empresa, así como su ámbito.

| | | |
|---|---|---|
| Convenio 1 | ☐ Sectorial | ☐ De Empresa |
| | En caso de sectorial, indique el ámbito y nombre el convenio | |
| | ☐Local | |
| | ☐Provincial | |
| | ☐Interprovincial | |
| | ☐Autonómico | |
| | ☐Estatal | |
| Convenio 2 | ☐ Sectorial | ☐ De Empresa |
| | En caso de sectorial, indique el ámbito y nombre el convenio | |
| | ☐Local | |
| | ☐Provincial | |
| | ☐Interprovincial | |
| | ☐Autonómico | |
| | ☐Estatal | |
| Convenio 3 | ☐ Sectorial | ☐ De Empresa |
| | En caso de sectorial, indique el ámbito y nombre el convenio | |
| | ☐Local | |
| | ☐Provincial | |
| | ☐Interprovincial | |
| | ☐Autonómico | |
| | ☐Estatal | |
| Convenio 4 | ☐ Sectorial | ☐ De Empresa |
| | En caso de sectorial, indique el ámbito y nombre el convenio | |
| | ☐Local | |
| | ☐Provincial | |
| | ☐Interprovincial | |
| | ☐Autonómico | |
| | ☐Estatal | |

P.2.bis. En caso de que en su empresa se aplique más de un convenio colectivo, indique el motivo:

P.3. Señale si su empresa es *(Marque una única respuesta)*

☐ Una empresa privada

☐ Una empresa pública

DATOS RELATIVOS A LA PLANTILLA

P.4. Indique cuál es el número de trabajadores y trabajadoras de su empresa en el momento de cubrir este cuestionario.

Plantilla total

Nº de hombres

Nº de mujeres

P.4. bis. Si no puede responder la pregunta anterior, porque desconoce el número de hombres y mujeres exacto, indique si el número de mujeres de su plantilla es…

*(Marque una única respuesta)*

☐ Del 100%

☐ Entre el 80% y el 99%

☐ Entre el 60% y el 79%

☐ Entre el 40% y el 59%

☐ Entre el 20% y el 39%

☐ Menor del 20%

P.5. ¿Podría indicarnos cuál ha sido la evolución de su plantilla en los últimos cinco años?

| | Nº de trabajadores/as | % Mujeres |
|---|---|---|
| Año 2010 | | |
| Año 2009 | | |
| Año 2008 | | |
| Año 2007 | | |
| Año 2006 | | |

DATOS RELATIVOS AL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

P.6. ¿Tienen ustedes elaborado un diagnóstico de igualdad?

☐ Si. (*pase a pregunta 7*)

☐ No. (pase a pregunta 6.bis)

☐ Está en proceso de elaboración, pero aún no está terminado. *(pase a pregunta 6.bis)*

P.6.bis. ¿Qué problemas han tenido o están teniendo para desarrollar su diagnóstico de igualdad? *(pase a pregunta 31)*

P.7. ¿Quién se ha encargado de elaborar el diagnóstico de igualdad de su empresa? *(Se admite múltiple respuesta)*

☐ La dirección de la empresa.

☐ El departamento de RRHH de la empresa.

☐ Otros departamentos de la empresa, y en su caso ¿cuáles?

☐ El Comité de empresa.

☐ La Comisión Negociadora del convenio.

☐ La Comisión de Igualdad (creada al efecto).

☐ Una consultora externa.

☐ Una entidad externa y experta en género.

☐ Otras personas/ entidades, y en su caso, ¿cuál?

P.8. Indique si ha participado la representación legal de la plantilla en el proceso de elaboración de su diagnóstico de igualdad:

☐ Si, durante todo el proceso.

☐ Sí, pero sólo en una parte del proceso.

☐ No.

P.9. Señale el tiempo empleado para la elaboración del diagnóstico de igualdad de su empresa: Meses

P.10. ¿Podría indicarnos brevemente cuáles han sido las principales desigualdades entre mujeres y hombres evidenciadas a través de su diagnóstico de igualdad?

DATOS RELATIVOS AL PLAN DE IGUALDAD

P.11. ¿Tiene su empresa plan de igualdad?

☐ Si (En caso afirmativo, pase a la pregunta 14).

☐ No.

P.12. En qué fase de elaboración se encuentra su plan de igualdad: *(Marque una única respuesta)*

☐ El proceso está parado.

☐ Todavía no se ha constituido la Comisión negociadora del plan.

☐ Ya está creada la comisión negociadora, pero aún no ha empezado la negociación del plan.

☐ Está en proceso de negociación, pero aún no ha habido acuerdo.

☐ Ya se ha negociado, con acuerdo, y estamos redactándolo.

☐ Ya se ha negociado, sin acuerdo, y estamos redactándolo.

☐ No se negociará, y la empresa será la encargada de redactar el plan, de manera unilateral.

P.13. ¿Se están produciendo problemas que retrasan el proceso previsto de elaboración del plan?

☐ Si ☐ No

P.13. bis. En caso afirmativo, ¿qué problemas se están produciendo o se han producido? *(Tras responder a esta pregunta, pase a la pregunta 31)*

P.14. En caso de haber finalizado ya el proceso de negociación y elaboración del plan, indique si el proceso de negociación con la representación legal de la plantilla finalizó en acuerdo:

☐ Si ☐ No

P.15. Señale en cuáles de las siguientes etapas de elaboración del plan hubo o habrá una participación efectiva de la representación legal de la plantilla: *(Se admite múltiple respuesta)*

☐ En la fase de diagnóstico.
☐ En la fase de negociación.
☐ En la fase de elaboración o redacción del plan.
☐ En la fase de implementación de las medidas.
☐ En la fase de evaluación de las medidas.

P.16. ¿Cuánto tiempo duró el proceso de negociación y elaboración del plan?
Meses.

P.17. Las personas responsables de negociar el plan, ¿han recibido formación específica en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres?
☐ Si ☐ No

P. 18. ¿Cuál es el periodo de vigencia de su plan de igualdad? Meses.

P.19. ¿Está prevista su re-negociación, una vez finalizado el plazo de vigencia?
☐ Si ☐ No

P.19. bis. ¿Puede explicar, brevemente, cuáles son los principales objetivos del plan de igualdad de su empresa? (No será necesario responder a esta pregunta si la empresa ha remitido copia del documento del plan, donde figuren tales objetivos, acompañando a este cuestionario).

P. 20. ¿Puede explicar, brevemente, cuáles son las principales medidas del plan de igualdad de su empresa? (No será necesario responder a esta pregunta si la empresa ha remitido copia del documento del plan acompañando a este cuestionario).

P.21. ¿Podría indicar qué persona o personas son las responsables de la ejecución del plan? *(Se admite múltiple respuesta)*

☐ La Dirección de la empresa.
☐ El Departamento de RRHH, o persona responsable del mismo.
☐ La Comisión de Igualdad creada para negociar el Plan.
☐ Una persona responsable de igualdad, nombrada específicamente para esta tarea.
☐ Otras personas, y en su caso, ¿quiénes?

P.22. ¿Las personas responsables de la ejecución del plan, han recibido formación específica en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres?

☐ Si ☐ No

P.23. ¿Puede estimar el coste aproximado de elaboración del plan (diagnóstico, negociación, elaboración y puesta en marcha)? euros.

P. 24. ¿Qué recursos ha puesto su empresa para la elaboración e implementación del plan?

(Se admite múltiple respuesta)

☐ Gasto de personal (tiempo dedicado por las personas participantes en el proceso)
☐ Local de reunión y debate.
☐ Recursos económicos específicos para la implementación.
☐ Actualización de bases de datos para incorporar la variable sexo.
☐ Se ha invertido en la difusión interna de las medidas del plan (por ej., folletos, intranet…).
☐ Se ha invertido en la difusión externa de las medidas del plan (prensa, participación en jornadas, web corporativa, etc…).
☐ Otros recursos, ¿cuáles?

P.25. ¿Han contado con algún tipo de apoyo externo para la elaboración del diagnóstico/plan de igualdad de su empresa? *(Se admite múltiple respuesta)*

☐ Sí, hemos recibido subvención para el desarrollo del diagnóstico.
☐ Sí, hemos recibido subvención para el desarrollo del plan.

☐ Sí, hemos participado en un proyecto de financiación pública que nos facilitó el proceso.
☐ Sí, hemos tenido apoyo técnico de personas/entidades expertas en género.
☐ Sí, hemos recibido el apoyo técnico de un organismo público de igualdad.
☐ Sí, hemos utilizado la herramienta telemática "ASESORAMIENTO PARA LA IGUALDAD", que la Secretaría de Estado de Igualdad ha puesto a disposición de las empresas.
☐ No hemos recibido ningún tipo de apoyo externo.
☐ Desconocíamos la existencia de recursos de apoyo externos.

P.26. ¿Qué medidas de evaluación futura prevé su plan de igualdad?

P.27. ¿Podría adelantar ya algún resultado, positivo o negativo, de la implantación de su plan de igualdad?
☐ Si ☐ No

P. 27.bis. En caso afirmativo, ¿qué resultados podría destacar?

P.28. En su opinión, ¿qué ventajas o beneficios ha tenido para la empresa la implantación de un plan de igualdad?

P.28. bis. ¿Y cree que ha tenido algún inconveniente? ¿Cuál?

P.29. Por otro lado y teniendo en cuenta su experiencia, ¿qué recomendaciones le daría a otras empresas interesadas en implantar su plan de igualdad?

P.30. Como producto final de este estudio, se elaborará un Directorio de las empresas comprometidas con la igualdad. ¿Desea figurar en este Directorio? **
☐ Si ☐ No

P.31. Para finalizar, ¿podría indicarnos qué sugerencias hace su empresa para la promoción de las medidas de igualdad por parte de los poderes públicos? Es decir, ¿qué tipo de medidas públicas cree que podrían facilitar a las empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad?

***Ficha técnica utilizada para el análisis jurídico de convenios colectivos***

| MATERIAS | DECLARACIÓN GENERAL | COMPROMISO DE ACTUACIÓN | MEDIDAS CONCRETAS | COMENTARIO |
|---|---|---|---|---|
| COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD | | | | |
| PLAN DE IGUALDAD | | | | |
| COMISION DE IGUALDAD | | | | |
| ACCESO AL EMPLEO | | | | |
| CONTRATACIÓN TEMPORAL /FIJA | | | | |
| CONTRATACIÓN T PARCIAL/T COMPLETO | | | | |
| TIPOS DE CONTRATO | | | | |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | | | |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL | | | | |
| FORMACIÓN | | | | |
| RETRIBUCIÓN | | | | |
| BENEFICIOS SOCIALES | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA | | | | |
| MATERNIDAD | | | | |
| PATERNIDAD | | | | |
| PERMISOS | | | | |
| EXCEDENCIAS | | | | |
| OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD | | | | |
| MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL | | | | |
| ACCIONES POSITIVAS | | | | |
| VIOLENCIA DE GÉNERO | | | | |
| ACOSO LABORAL | | | | |
| ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO | | | | |
| SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES | | | | |
| COMPROMISOS CON TERCEROS / RSC | | | | |
| LENGUAJE | | | | |
| IMAGEN Y COMUNICACION | | | | |
| SOLUCION DE CONFLICTOS | | | | |
| OTROS ASPECTOS | | | | |

## *Guión Grupo de Trabajo Representantes Sindicales*

**Lugar de celebración:** Oviedo. Auditorio Príncipe Felipe. Secretaría 6.
**Fecha de celebración:** 19/04/2011 **Horario:** 16.00 a 18.30h.

El grupo de trabajo estará compuesto por un mínimo de 8 y un máximo de 10 personas, que serán repartidas en dos grupos. La duración aproximada del grupo será de dos horas y media.

Cada grupo debatirá sobre las preguntas que recogen los tres apartados siguientes, dedicando a cada uno el tiempo estipulado. Dentro de cada grupo habrá dos personas clave: una que asume el papel de dinamizar las preguntas y el debate y otra que deberá redactar y exponer las conclusiones.

Una vez finalizado el debate grupal, y que hayan anotado sus respuestas, se hará una exposición común y se acordarán las conclusiones finales para cada una de las cuestiones planteadas. Esta fase final de conclusiones será grabada para su posterior trascripción y análisis.

EN LA PROPIA ORGANIZACIÓN (20 minutos)

Las empresas, en sus respuestas, hacen referencia a la existencia de falta de sensibilidad por parte de los agentes sociales respecto a la temática de género y a la poca presencia de medidas de igualdad en los convenios colectivos. En este sentido, instan a la Administración a que realice un mayor seguimiento de estas cuestiones y a que diseñe políticas que sensibilicen y obliguen a la incorporación de planes y medidas de igualdad a través de la negociación colectiva.

Pregunta 1:
¿Qué valoración general os merece la regulación convencional de la igualdad? Indiquen qué barreras y qué oportunidades de actuación podéis señalar al respecto.

Pregunta 2:
¿Podríais señalar alguna medida convencional en igualdad qué sea digna de mención?

**Pregunta 3:** ¿Qué medidas internas (funcionamiento del propio sindicato) se aplican en vuestra organización en materia de igualdad y cuáles propondríais para mejorar dicha regulación? ¿Qué tipo de políticas públicas creéis que podrían ayudar para conseguir tal fin?

EN LA RELACIÓN CON LA EMPRESA: NEGOCIACIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD (40 minutos)

Pregunta 4:
Teniendo en cuenta una perspectiva global de vuestro sindicato y por lo que podéis conocer al respecto, ¿hasta qué punto creéis que está siendo incorporada la representación legal en los procesos de diagnóstico, negociación y elaboración de planes de igualdad? ¿Existe participación efectiva en todas las fases del proceso?

Pregunta 5:
¿Con qué dificultades os estáis encontrando a la hora de negociar los planes de igualdad con las empresas? ¿Cuáles son los principales puntos de desacuerdo?

Pregunta 6:
¿Qué pautas o estrategias de actuación recomendaríais seguir a vuestros compañeros y compañeras cuando participen en este tipo de procesos (*ténganse en cuenta, para ello, todas las posibles situaciones que se podrían dar, incluida la ruptura de negociaciones*)?

Pregunta 7:
*Algunas empresas se quejan de la poca presencia de mujeres en los procesos de negociación.* Desde vuestro punto de vista, ¿es conveniente y/o necesario que haya más mujeres en condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras? ¿Cuál debería ser la configuración, por ejemplo, de la Comisión de igualdad que negocie el Plan?

Pregunta 8:
Muchas empresas incluyen sus medidas y planes de igualdad en el marco de sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa. ¿Podríais indicar qué opinión tenéis respecto a esta circunstancia? ¿Creéis que es compatible? ¿Qué pros y qué contras señalaríais al respecto?

EN RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN (20 minutos)

Pregunta 9:
¿Qué tipo de políticas públicas creéis que podrían ayudar a impulsar la elaboración de los planes y medidas de igualdad por parte de las empresas (*teniendo en cuenta, para ello, la situación económica actual, que muchas empresas mencionan en sus respuestas*)?

Pregunta 10:
Y del mismo modo, ¿qué tipo de políticas públicas creéis que podrían impulsar la incorporación de medidas de igualdad a través de la negociación colectiva?

Exposición de conclusiones de cada grupo y puesta en común (60 minutos)