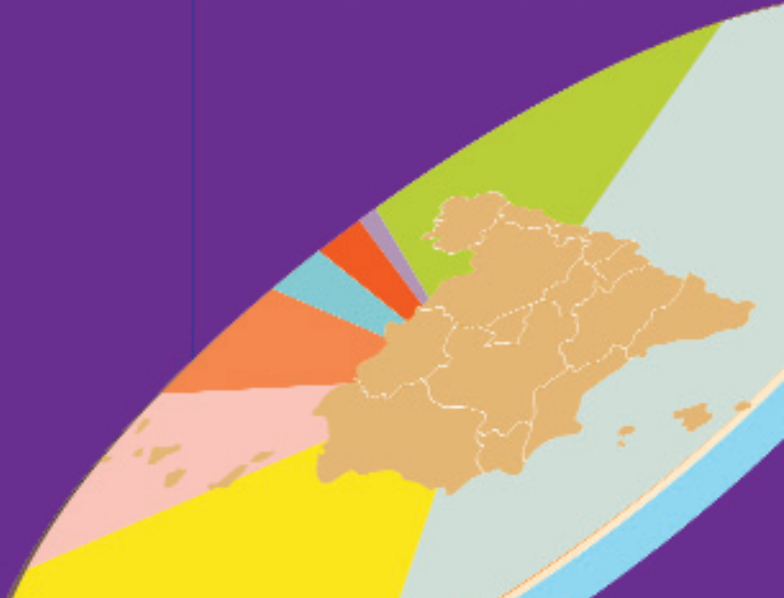


OBSERVATORIO 13

Los planes
de igualdad
entre mujeres
y hombres en
la negociación
colectiva



*Los planes de igualdad entre mujeres
y hombres en la negociación colectiva*



Investigación promovida por el **Instituto de la Mujer** y realizada por la Fundación 1º de Mayo.

Equipo de investigación: Sara Añino Villalva
Jorge Aragón Medina
Fernando Rocha Sánchez

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)

Condesa de Venadito, 34

28027 Madrid (España)

e-mail: inmujer@migualdad.es

www.migualdad.es/mujer

Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.

28350 Ciempozuelos (Madrid)

NIPO: 803-09-090-X

Depósito Legal: M-17714-2009

Impreso en papel reciclado libre de cloro

**Los planes de igualdad
entre mujeres y hombres
en la negociación colectiva**

Los planes de la igualdad entre mujeres y

ÍNDICE

	<i>Páginas</i>
Introducción	9
1. Objetivos y metodología del estudio. Herramientas para el análisis de planes y comisiones de igualdad.	10
I. EL TRATAMIENTO DE LOS PLANES Y COMISIONES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	19
1. Estructura de la negociación colectiva	19
1.1 Convenios vigentes en 2007 y firmados antes de la Ley de igualdad	19
1.2 Convenios firmados después de la Ley de igualdad	21
2. Las cláusulas de igualdad de oportunidades, planes y comisiones de igualdad en los convenios colectivos: una aproximación cuantitativa	23
2.1 Evolución general	23
2.2 Distribución según ámbitos funcionales y territoriales, en los convenios firmados antes de la Ley de Igualdad	29
2.3 Distribución según ámbitos funcionales y territoriales, en los convenios firmados después de la Ley de Igualdad	33
3. Los contenidos de los convenios colectivos	39
3.1. Planes de igualdad	39
3.1.1. Convenios anteriores a la Ley de igualdad	39
3.1.2. Convenios posteriores a la Ley de igualdad	49
3.2. Comisiones de igualdad de oportunidades	103
3.2.1. Competencias	103
3.2.2. Participación de las mujeres en la comisión	125
3.2.3. Otras consideraciones	128

II. UNA APROXIMACIÓN AL DESARROLLO DE LOS PLANES DE IGUALDAD	131
1. Los planes de igualdad en proceso de negociación	131
2. Los planes de igualdad negociados	134
2.1. Estructura y contenidos	136
2.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación	150
2.3. Competencias y participación de trabajadoras y trabajadores	155
2.4. Grado de desarrollo	158
III. CONCLUSIONES	173
1. Principales resultados	175
2. Reflexiones finales y recomendaciones	196
IV. BIBLIOGRAFÍA	205
V. ANEXOS:	211
1. Diferencias salariales entre mujeres y hombres	211
2. Glosario	211
3. Listado de convenios analizados	212

Introducción

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹ (en adelante, LOI) ha supuesto una modificación relevante del marco normativo para hacer efectivos los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo. A tales efectos, la LOI establece una serie de principios y medidas de actuación orientados a corregir y eliminar las desigualdades en los distintos ámbitos de la vida social, regulando asimismo derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas.

Uno de los ámbitos que recibe especial atención en la Ley es el de las relaciones laborales, promoviéndose de forma específica la intervención de la negociación colectiva en el establecimiento de “medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres” (artículo 43 LOI).

Así, el texto legal reenvía de modo expreso a la negociación colectiva la regulación de determinadas cuestiones (por ejemplo, el deber de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo o la responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad). Se modifican asimismo distintos artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET) en relación a distintas materias, cuyo desarrollo entra dentro del ámbito de las relaciones laborales.

El aspecto más novedoso e importante introducido por la LOI lo constituye, sin embargo, el establecimiento de un deber específico de negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral y, en su caso, de planes de igualdad.

La obligación de negociar planes de igualdad se concreta a través de diversos supuestos. Así, por una parte se establece en el caso de las empresas con más de 250 personas en plantilla y convenio colectivo propio. Por otra, se delimita este deber en otros tres supuestos condicionados: a) cuando así se establezca en el convenio

1 BOE, 23 de marzo de 2007.

colectivo que sea aplicable, en los términos que éste prevea; b) cuando la autoridad legal hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de dicho plan, previa negociación o consulta en su caso con la representación legal de las personas trabajadoras; y c) la elaboración voluntaria para las demás empresas, previa consulta con la representación de trabajadores y trabajadoras.

La elaboración de estos planes (que están sujetos a una serie de criterios comunes tanto de procedimiento como de contenido establecidos en la LOI) se perfila así como un instrumento de intervención particularmente relevante para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, el tiempo transcurrido desde la puesta en marcha de la Ley plantea la oportunidad de realizar una primera aproximación general a su desarrollo en el ámbito de las relaciones laborales.

1. Objetivos y metodología del estudio. Herramientas para el análisis de planes y comisiones de igualdad

El **objetivo general** de la investigación es estudiar el impacto que ha tenido la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) en el ámbito de la negociación colectiva, centrando nuestra atención en los planes de igualdad.

Los **objetivos específicos** son:

- Analizar las cláusulas relativas a planes y comisiones de igualdad de oportunidades incorporadas en los convenios colectivos.
- Estudiar los contenidos de los planes de igualdad negociados por las partes legitimadas en cada ámbito.

La **metodología** del estudio se estructura en torno a las siguientes líneas de trabajo:

A) Establecimiento del universo de convenios colectivos, tomando como referencia dos cortes temporales: (a) los convenios

vigentes en 2007 y firmados hasta la publicación de la Ley de Igualdad²; y (b) los convenios colectivos firmados desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad hasta julio de 2008.

Esto ha permitido contrastar el tratamiento que en la negociación colectiva está teniendo el mandato derivado de la Ley de la Igualdad, con la regulación que las cláusulas señaladas tenían antes de la aprobación de la misma.

B) Selección de convenios con referencias a planes y comisiones de igualdad de oportunidades, a partir de diferentes descriptores relativos a planes y comisiones de igualdad de oportunidades (cuadro 1).

Cuadro 1. Descriptores utilizados para la búsqueda de referencias a comisiones y planes de igualdad en convenios colectivos

Comisiones de igualdad	Planes de Igualdad
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comisión de igualdad ▪ Comisión para la igualdad ▪ Comisión paritaria de igualdad ▪ Comisión por la igualdad ▪ Comisión sectorial por la igualdad ▪ Comisión paritaria por la igualdad ▪ Órgano paritario de/ para/ por la igualdad ▪ Subcomisión de igualdad ▪ Subcomisión por/para la igualdad ▪ Comité de igualdad ▪ Comité para/ por la igualdad ▪ Comisión de seguimiento para la igualdad ▪ Órgano paritario de políticas de igualdad ▪ Comisión sectorial para la/de igualdad ▪ Comisión de trabajo por/para la igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de igualdad ▪ Plan de Acción Social con los principios de igualdad ▪ Plan de acciones positivas ▪ Plan para la igualdad ▪ Plan por la igualdad

Fuente: Elaboración propia.

² Según la Disposición final octava, la LOI entra en vigor *al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción del artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008* (dicho artículo se refiere a factores actuariales referidos a los costes relacionados con el embarazo y el parto, que *no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto*).

Asimismo, en el análisis de referencias a planes de igualdad en convenios colectivos, se han detectado casos en los que se establece la creación de una comisión con competencias relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato, pero a la que no se le asigna ningún nombre. Además, en otros convenios que hacen referencia a planes, se atribuye este tipo de competencias a la Comisión Mixta o la Comisión Paritaria encargada de realizar el seguimiento de lo acordado.

Si bien se han tenido en cuenta todas las comisiones con competencias en igualdad de oportunidades detectadas en el análisis cualitativo, sólo se han contabilizado las creadas específicamente para este fin, tanto si se les ha asignado un nombre como si no lo tienen. Por tanto, aquellos convenios que atribuyen este tipo de funciones a la comisión mixta o paritaria no figuran entre los que incluyen referencias a comisiones de igualdad de oportunidades en la aproximación cuantitativa.

En la búsqueda de convenios con referencias a planes y comisiones de igualdad de oportunidades, se han utilizado las siguientes fuentes: *Lex Nova* y *West Law*, de la editorial Aranzadi.

Los datos procedentes de estas fuentes se han contrastado con la base de datos de convenios colectivos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, desarrollada a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que ha facilitado información acerca del número de personas afectadas por convenio, la inclusión de cláusulas generales de igualdad de oportunidades o el ámbito de negociación (entre otras cuestiones).

C) Elaboración de instrumentos para el análisis de convenios colectivos. El tratamiento de los planes de igualdad en los convenios colectivos se ha realizado a partir de un tipología de variables, agrupadas en 7 apartados: clasificación de los convenios; supuestos de relación de un plan de igualdad; competencias en la elaboración de los planes; contenidos de los mismos; apoyo técnico de la Administración; calendario y grado de desarrollo de las cláusulas relativas a planes de igualdad (cuadro 2).

Cuadro 2: Tipología de variables para el análisis de referencias a planes de igualdad

1. CLASIFICACIÓN DE CONVENIOS

- Fecha de firma
- Fecha de publicación
- Vigencia
- Ámbito de negociación
- Tamaño de la empresa/sector

2. SUPUESTOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN PI (Plan de Igualdad)

- Supuestos que se indican para la realización de un PI en relación con lo establecido en la LOI
- Otros supuestos

3. COMPETENCIAS EN LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

- Competencias en la realización del diagnóstico
- Competencias en la elaboración del plan de igualdad

4. CONTENIDOS DE LOS PI

- Referencias al diagnóstico
- Objetivos
- Materias
- Tipo de estrategias y medidas
- Conceptos clave cuya definición se incluye
- Mecanismos de seguimiento y evaluación

5. APOYO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN

- Convenios de ámbito sectorial que hacen referencia al apoyo de la administración (por ejemplo, a través del establecimiento de un convenio)
- Empresas que hacen referencia al apoyo de la administración para la elaboración del plan de igualdad de oportunidades y/u otras cuestiones relacionadas con igualdad de oportunidades/igualdad de trato.

6. CALENDARIO

- Mención a los plazos o fases en los que se desarrollará el diagnóstico y el plan de igualdad / al calendario

7. RECURSOS DEDICADOS AL PI

8. GRADO DE DESARROLLO

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se ha elaborado una tipología de variables para el análisis de las cláusulas relativas a comisiones de igualdad, que se estructuran en cuatro apartados: clasificación de los convenios; competencias de las comisiones de igualdad; estructura y funcionamiento interno y grado de desarrollo de las cláusulas (cuadro 3).

Cuadro 3: Tipología para el análisis de referencias a comisiones de igualdad de oportunidades

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- Nombres
- Fecha de firma de convenio
- Fecha de publicación
- Tamaño de la empresa/sector
- Vigencia
- Ámbito de negociación

2. COMPETENCIAS

- Competencias o funciones

3. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO INTERNO

- Representación de las personas trabajadoras y de la empresa
- Participación de las mujeres
- Funcionamiento interno: periodicidad de las reuniones, mecanismos de toma de decisiones, reglamento.
- Estructura

4. GRADO DE DESARROLLO DE LAS CLÁUSULAS REFERIDAS A LA COMISIÓN

Fuente: Elaboración propia.

D) Construcción de las bases de datos. A partir del universo de convenios colectivos y tras la recopilación de las cláusulas relativas a planes de igualdad y comisiones de igualdad, se han elaborado las siguientes bases de datos, utilizando las tipologías apuntadas:

1. Base de datos de *referencias a planes de igualdad* en:

- 1.1. Convenios firmados antes de la LOI
- 1.2. Convenios firmados después de la LOI

2. Base de datos de *referencias a comisiones de igualdad* en:

- Convenios firmados antes de la LOI.
- Convenios firmados después de la LOI.

De esta manera, se analiza el impacto que está teniendo la Ley de Igualdad en las cláusulas referidas a planes y comisiones.

E) Planes de igualdad: identificación, recopilación y desarrollo de la tipología e instrumentos de análisis

Para la identificación y recopilación de planes de igualdad, por un lado, se han buscado referencias a planes de igualdad en convenios colectivos. Por otro, se han contrastado con informantes clave procedentes del ámbito sindical los datos obtenidos a partir de dicha búsqueda y de otras fuentes (como medios de comunicación). Estas personas han aportado no sólo datos acerca de planes de igualdad negociados, así como los propios planes, sino también información relativa al proceso en el que se encuentran diversos planes que se están negociando en la actualidad.

A partir de este proceso, se han realizado los siguientes listados:

- a) Empresas con planes de igualdad negociados.
- b) Empresas con planes de igualdad en proceso de negociación.
- c) Empresas cuyo convenio anuncia su compromiso de desarrollar un plan de igualdad.

Se ha elaborado un cuestionario formado por preguntas semi-abiertas que ha facilitado la comunicación con las y los informantes clave a través del correo electrónico y entrevistas telefónicas. Las cuestiones abordadas han sido las siguientes:

- Contraste de los listados de convenios con referencias a planes de igualdad.
- Estado del proceso en el que se encuentra el plan de igualdad en la empresa que representa o los planes de igualdad que se están negociando en su sector.

- Competencias en relación al plan y al diagnóstico.
- Participación de las personas trabajadoras en el plan de igualdad a través de sus representantes.
- Participación de las mujeres en la elaboración del diagnóstico y del plan/ en las mesas negociadoras.

Cuadro 4: Tipología para el análisis de planes de igualdad

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Fecha de firma
Fecha de publicación
Vigencia
Ámbito de negociación
Tamaño de la empresa/sector

3. COMPETENCIAS

Competencias en la realización del diagnóstico
Competencias en la elaboración del plan de igualdad

4. ESTRUCTURA Y CONTENIDOS

Materias
Objetivos
Estrategias y medidas

5. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6. PARTICIPACIÓN

Trabajadoras y trabajadores
Mujeres (por parte de la directiva y por parte de la representación sindical o/y legal de las personas trabajadoras)

7. GRADO DE DESARROLLO DE LAS CLÁUSULAS REFERIDAS A PLANES DE IGUALDAD

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al análisis, se ha elaborado una tipología de variables (cuadro 4) a partir de la revisión de la literatura especializada, tomando como referencia no sólo cuestiones relacionadas con la negociación colectiva desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino también documentos

relativos a evaluación de proyectos sociales, programas y/o planes. Estos últimos han aportado criterios de análisis sugerentes que, si bien en el ámbito de la evaluación orientarían el estudio mediante otro tipo de técnicas³, pueden resultar útiles para analizar planes de igualdad con la metodología que aquí se propone. Asimismo, la tipología ha sido analizada y validada por personas expertas procedentes del ámbito sindical y académico (ver agradecimientos)

Finalmente, para el desarrollo de la investigación se ha recurrido a las siguientes **fuentes de información**:

- a) *Base de datos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, configurada a partir de los metadatos de las Hojas estadísticas de convenios colectivos registrados mensualmente por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN). Esta base se ha utilizado para delimitar el universo de convenios y recabar información sobre algunas variables clave para el análisis de los mismos (tales como el ámbito funcional y territorial, plantilla y nº de empresas afectadas).
- b) *Textos de convenios colectivos*, recopilados a partir de las bases de datos *West Law*, de Aranzadi y *Lex Nova*, que se han completado con otras fuentes (como los Boletines Oficiales del Estado).
- c) *Personas expertas del ámbito académico y sindical*, que han contrastado las tipologías propuestas y han realizado aportaciones relacionadas con el análisis.
- d) *Informantes clave*: personas procedentes del ámbito sindical, algunas de las cuales forman parte de comisiones de igualdad de oportunidades o participan en mesas negociadoras de convenios colectivos y/o de medidas y planes de igualdad.
- e) *Medios de comunicación*: noticias de medios de comunicación y páginas web con información acerca de los planes de igualdad.
- f) *Literatura especializada* en materia de igualdad de oportunidades y de trato, negociación colectiva, planes de igualdad, comisiones de igualdad y evaluación.

³ La evaluación de un plan de igualdad incluiría técnicas participativas que permitan dar cuenta de las perspectivas de los y las diferentes agentes implicados (población destinataria, representantes sindicales, representantes de la dirección, autoridades de organismos de igualdad...).

AGRADECIMIENTOS

Este informe recoge los principales resultados de la investigación realizada por la Fundación 1º de Mayo en colaboración con el Instituto de la Mujer. Queremos agradecer en primer lugar a Cristina Saucedo, Mariano Álvaro, Teresa Blat, Inés Payno e Inmaculada García su apoyo a este estudio, así como las aportaciones realizadas durante el mismo.

Queremos resaltar asimismo el papel desempeñado por el grupo de contraste que ha colaborado en la realización este trabajo, formado por: Carmen Bravo y Esmeralda Sanz (Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO), Rita Moreno (Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO) y Amaia Otaegui (Observatorio de la Negociación Colectiva). Especialmente, nos gustaría mostrar nuestra gratitud a Esmeralda Sanz por su esfuerzo e implicación en el desarrollo del estudio.

Agradecemos a Elena García y Alejandro Martín (Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CCOO), Olga Ruiz, Natividad Torrejón y Enrique Arce (Centro de Documentación de la C.S. de CCOO) su labor en la delimitación y selección de los convenios colectivos.

Queremos reconocer a Gemma Fabregat (Universidad de Valencia) y Natividad Mendoza (Universidad de Castilla La Mancha), las valiosas sugerencias que nos han aportado sobre la metodología y las herramientas de análisis utilizadas en la investigación.

Nos gustaría expresar asimismo nuestra gratitud hacia todas y todos los informantes clave que han colaborado en la detección y recopilación de los planes de igualdad: Ana Herranz, Milagros Veloso, Gema Perujo, Montse Garabieta, Rosalía Pascual, Begoña Marugán, Salvador López y Ana Sánchez.

Finalmente, queremos agradecer las sugerencias realizadas por la Comisión Tiempos y Trabajos del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Sara Añino Villalva
Jorge Aragón Medina
Fernando Rocha Sánchez

I. El tratamiento de los planes y comisiones de igualdad en la negociación colectiva

1. Estructura de la negociación colectiva

El universo a partir del cual se han analizado los convenios con cláusulas de igualdad de oportunidades y referencias a planes y comisiones de igualdad, está dividido en dos bloques, tomando como referencia temporal la entrada en vigor de la LOI.

1.1. Convenios vigentes en 2007 y firmados antes de la Ley de Igualdad

Para analizar las referencias a planes y comisiones de igualdad de oportunidades antes de la Ley de Igualdad (LOI), se parte de un universo formado por 3.210 convenios vigentes en 2007 y firmados hasta el 23 de marzo del citado año (fecha de su publicación en el BOE). Éstos afectan aproximadamente a 6'5 millones de trabajadores y trabajadoras⁴. De los citados convenios, la mayoría (un 78%) son de empresa y grupo de empresa, mientras que el 22% restante son sectoriales. Sin embargo, son los sectoriales los que afectan a un mayor porcentaje de personas (el 85% del total), mientras que sólo un 15% se acogen a convenios de empresa o de grupo de empresa.

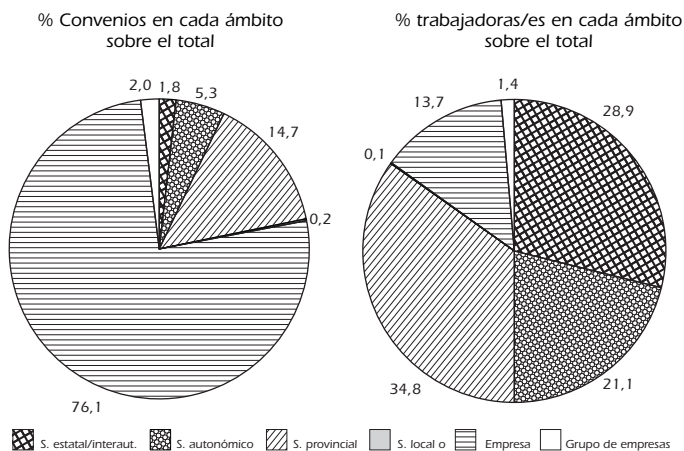
4 Respecto al número total de trabajadores y trabajadoras afectados por convenios colectivos de diverso ámbito, es preciso tener en cuenta que algunas personas podrían haber sido contabilizadas en más de un ámbito sectorial de negociación al estar afectadas al mismo tiempo por convenios de distintos ámbitos (por ejemplo, sectorial provincial y estatal), por lo que constituye una aproximación a la realidad que se analiza.

TABLA 1: N° total de convenios firmados antes de la LOI, n° personas trabajadoras afectadas y n° trabajadores/as por convenio en cada ámbito de negociación

Ámbito de negociación	N° Convenios	N° Trabajadores/as afectados	N° Trabajadoras/es por convenio
Sectorial estatal - interprovincial	57	1.877.096	32.932
Sectorial autonómico	170	1.371.840	8.070
Sectorial provincial	472	2.260.399	4.789
Sectorial local o de ámbito inferior	6	8.129	1.355
De empresa	2.442	887.860	364
De grupo de empresa	63	91.567	1.453
Total	3.210	6.496.891	2.024

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN

GRÁFICO 1: Porcentaje de convenios vigentes en 2007 y firmados antes de la LOI y de personas trabajadoras afectadas en cada ámbito



Ámbito de negociación	% Convenios	% Trabajadores / as afectados
Total sectoriales	22	85
Empresa y grupo de empresa	78	15
Total	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN

De los convenios sectoriales, son más numerosos, por orden, los provinciales, los autonómicos⁵, los estatales e interprovinciales⁶ y, por último, en número muy reducido, los locales o de ámbito inferior. Asimismo, teniendo en cuenta el peso de la población afectada por convenio de cada ámbito sobre el total, son los provinciales los que afectan a un mayor porcentaje de personas, seguidos de los estatales, los autonómicos y, por último, los locales o de ámbito inferior. Sin embargo, la media de personas trabajadoras afectadas por convenios sectoriales estatales es mucho mayor que la de otros ámbitos.

Entre los convenios de empresa y los de grupo de empresa, los primeros son más numerosos y afectan a un mayor porcentaje de personas, si bien la media de personas trabajadoras por convenio es mayor entre los segundos que entre los primeros.

1.2. Convenios firmados después de la Ley de Igualdad

En este segundo bloque, se analizan los convenios firmados entre el 24 de marzo de 2007 y el 31 de marzo de 2008, de los cuales es posible conocer el número de personas afectadas una vez que han sido registrados en la *Base de datos de convenios colectivos* de CCOO, realizada a partir de cifras aportadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN). Debido a que el período que se analiza en este segundo bloque (un año) es inferior al de convenios vigentes en 2007 y firmados antes de la LOI, el universo es menor que el descrito anteriormente.

Asimismo, disponemos de datos sobre convenios con referencias a planes y comisiones de igualdad de oportunidades firmados entre el 1 de abril y el 31 de julio de 2008, que se han tenido en cuenta para el análisis de contenidos⁷. Sin embargo, no ha sido posible conocer algunas de las variables que se tienen en cuenta en el análisis cuantitativo de estos últimos, por no encontrarse aún regis-

5 Entre los autonómicos, se han clasificado los convenios de autonomías uniprovinciales, es decir, los de la Comunidad de Madrid, Murcia, Navarra, Asturias, La Rioja, Cantabria e Islas Baleares.

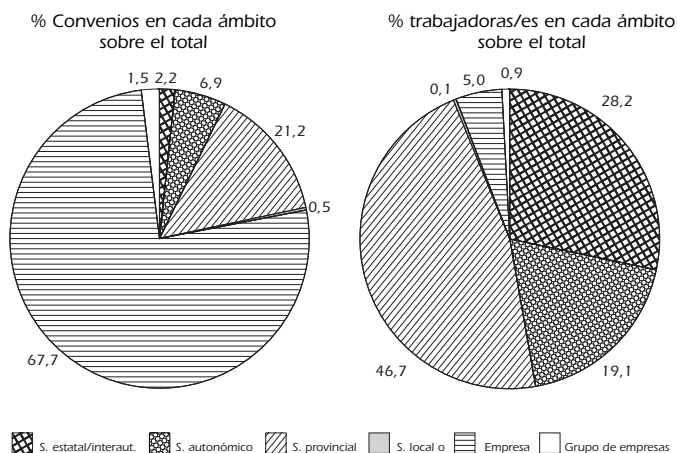
6 Los convenios de ámbito sectorial interprovincial e interautonómico se clasifican junto con los estatales.

7 Cf. apartado 2.3.

trados en la citada base de datos en el momento de realizar el presente estudio.

Desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad hasta el 31 de marzo de 2008, se han firmado un total de 1470 convenios. De éstos, la mayoría son de empresa y grupo de empresa. Sin embargo, éstos afectan casi al 6% de las personas trabajadoras, mientras que el 94% restante se acoge a convenios sectoriales, que suponen el 30,8% de los convenios firmados después de la LOI.

GRÁFICO 2: Porcentaje de convenios y de personas trabajadoras afectadas en cada ámbito sobre el total (participación de cada sector sobre el total)



Ámbito de negociación	% Convenios	% Trabajadores / as afectados
Total sectoriales	30,8	94,1
Empresa y grupo de empresa	69,2	5,9
Total	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN.

Al igual que en el período anterior, entre los convenios sectoriales, son más numerosos, en primer lugar, los provinciales, a los que se acoge casi la mitad de la población afectada por convenios, lo que se corresponde con una media de casi 36 mil trabajadores y tra-

bajadoras por convenio. En segundo lugar, se encuentran los autonómicos, que sin embargo afectan a un menor número y porcentaje de personas que los estatales. En tercer lugar, se encuentran los estatales, a los que se acogen casi un millón doscientas mil personas. Por último, se han firmado tan sólo 7 convenios de carácter local (es decir, el 2,2%), que son los que afectan a un menor número de personas empleadas.

TABLA 2: N° Total de convenios firmados después de la LOI, n° personas trabajadoras afectadas y n° trabajadores/as por convenio en cada ámbito de negociación

Ámbito de Negociación	N° Convenios	N° Trabajadores/as afectados	N° Trabajadoras/es por convenio
Sectorial estatal interprovincial	33	1.185.860	35.935
Sectorial autonómico	102	802.092	7.864
Sectorial provincial	311	1.967.523	6.326
Sectorial local o de ámbito inferior	7	3.767	538
De empresa	995	211.905	213
De grupo de empresa	22	37.758	1.716
Total	1.470	4.208.905	2.863

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN.

2. Las cláusulas de igualdad de oportunidades y comisiones de igualdad en los convenios colectivos: una aproximación cuantitativa

2.1. Evolución general

La igualdad de oportunidades se ha ido incorporando progresivamente como materia en la negociación colectiva, además de incluirse en los criterios acordados por los interlocutores sociales en el ámbito confederal para su desarrollo en este ámbito⁸.

8 BONINO, CARLA y ARAGÓN, JORGE (2003).

Ya a finales de los años ochenta se empezaron a constituir comisiones de igualdad⁹ y, en los noventa, comenzaron a desarrollarse procedimientos antidiscriminatorios, así como cláusulas y medidas orientadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En 1999, si bien se habían producido avances, se estimaba que sólo el 20% de los convenios contenían alguna cláusula relacionada con esta materia¹⁰.

A partir de 2002, se ha dedicado una atención específica a la no discriminación por razón de sexo/género en los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva (AINC), que las organizaciones sindicales UGT y CCOO firman con las patronales CEOE y CEPYME. Durante la vigencia del AINC 2002, se realizó un estudio para analizar los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de destacar prácticas adecuadas para fomentarla y evaluar la operatividad de la negociación colectiva a esos efectos.

En el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2003, se recogieron los resultados del estudio, destacando que *el ámbito de la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.*

Asimismo, el AINC 2003 incorporaba múltiples criterios, orientaciones y recomendaciones para afrontar la negociación colectiva del citado año. Las partes firmantes, en ejercicio de su libertad y autonomía, no quisieron dotar a las mismas de efecto normativo, si bien se obligaban expresamente a asumir directamente los compromisos del Acuerdo, pudiendo cada una de ellas reclamar de la otra el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados¹¹.

9 Véase, por ejemplo, el Convenio único para el personal laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo y Fondo de Garantía Social (1989)

10 OSORO, COVADONGA (1999)

11 CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (2003)

El Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2007 incluía diversos criterios sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la negociación colectiva (Cuadro 5).

**CUADRO 5: Criterios sobre igualdad de trato
y de oportunidades entre mujeres y hombres en la
negociación colectiva (AINC 2007-2008)**

1. Inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.
2. Conversión de contratos temporales a fijos: criterios que favorezcan a las mujeres que, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
3. Estudiar y, en su caso, establecer sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
4. Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional.
5. Subsanación de diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
6. Tratamiento de la jornada laboral, vacaciones y programación de la formación que permita conciliar las necesidades productivas y la vida privada y familiar.
7. Evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, seguimiento por la comisión paritaria y posible delegación en comisiones específicas.
8. Violencia de género: la negociación colectiva es el cauce adecuado para facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de carácter laboral contenidos en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

Fuente: AINC 2007 y 2008.

Para atender a los diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, uno de los medios que se empezaron a desarrollar en el ámbito laboral fueron los planes de igualdad, que las empresas podían elaborar de forma voluntaria o que podían desarrollarse en el ámbito sectorial si así se acordaba en la negociación colectiva.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI) da un paso más allá, al establecer la obligación de desarrollar medidas de igualdad de oportunidades y de trato en todas las empresas, así como planes de igualdad en las de más de 250 personas en plantilla, en aquellas que se acogen a un convenio que así lo haya estipulado y en las que hayan sido sancionadas por un procedimiento en el cual se sustituyen las sanciones accesorias por el citado plan. Para el resto, la implantación de dichos planes es voluntaria, pudiendo contar con el apoyo de la administración pública.

El Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2008 prorrogó lo establecido en el AINC 2007, incorporando sus criterios, orientaciones y recomendaciones. Mientras que el de 2007 hacía referencia al Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el AINC 2008 menciona la LOI, aportando sus orientaciones para aplicar los planes de igualdad en las empresas, así como medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Desde la entrada en vigor de la LOI, el 24 de marzo de 2007, hasta el 31 de marzo de 2008, de los 1.470 convenios que se han firmado, 460 han incorporado cláusulas generales de igualdad, lo que supone un 31,3% del total. Asimismo, se han localizado 64 convenios con referencias a comisiones de igualdad de oportunidades y 96 con referencias a planes de igualdad, lo que supone un 4,4% y un 6,5% respectivamente del total de convenios suscritos entre estas fechas.

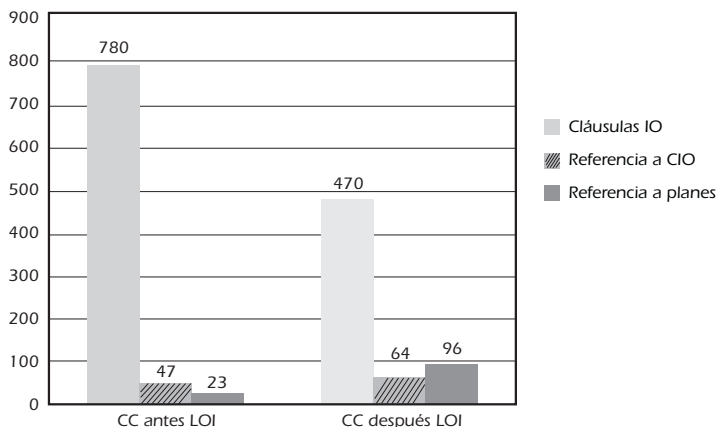
Aunque estos porcentajes son aún pequeños, cabe destacar que este tipo de referencias está aumentando con rapidez, pues entre el 1 de abril y el 31 de julio de 2008, se han detectado 21 convenios más con referencias a planes o comisiones de igualdad de oportunidades¹².

Si se comparan los datos mencionados en el párrafo anterior con los de los convenios vigentes en 2007 y firmados entre enero del 2000 hasta la publicación de la LOI (23 marzo 2007), se constata que se ha producido un aumento de las referencias a comisiones y planes de igualdad, además de un incremento en el porcentaje de convenios que incorporan cláusulas generales de igualdad de oportunidades en cada ámbito de negociación (Gráficos 3 y 4)¹³.

¹² 20 de estos convenios incluyen referencias a planes y 16, a comisiones de igualdad de oportunidades.

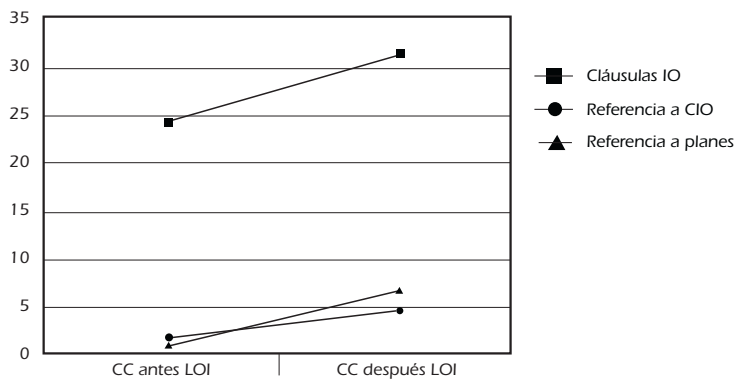
¹³ Al interpretar los datos de estos gráficos, cabe destacar que podría haber un número ligeramente superior de referencias a planes y comisiones de igualdad de oportunidades en convenios firmados antes de la LOI, puesto que el universo de análisis se acota a los convenios vigentes en 2007. De la misma manera, pueden existir algunas referencias a planes y comisiones en convenios firmados después de marzo de 2008 que no hayan sido aún registrados en las bases que se han utilizado en el momento de realizar este estudio. En todo caso, estas variaciones no alterarían las tendencias destacadas en este capítulo.

GRÁFICO 3: Evolución del número de referencias a comisiones y planes de igualdad en convenios colectivos



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN y las bases de convenios colectivos *Westlaw* de Aranzadi y *Lex Nova*.

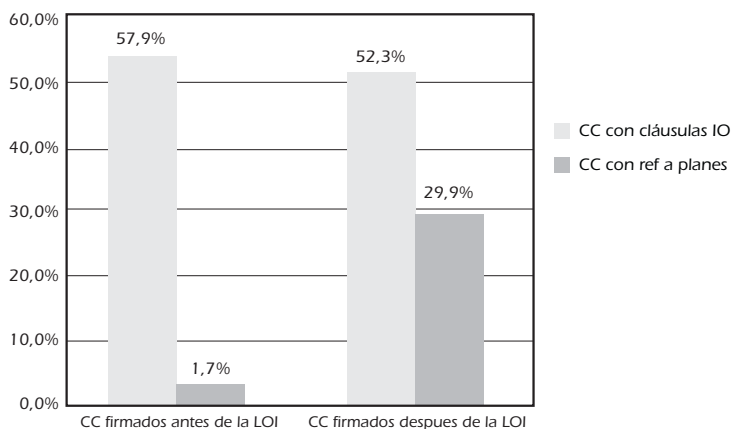
GRÁFICO 4: Evolución del porcentaje de convenios con cláusulas de igualdad y referencias a comisiones y planes de igualdad sobre el n° total de convenios hasta el 31 marzo de 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN y las bases de convenios colectivos *Westlaw* de Aranzadi y *Lex Nova*.

Respecto a la población afectada por convenios con cláusulas generales de igualdad y referencias a planes de igualdad¹⁴, se observa un considerable aumento del alcance de estas últimas en convenios colectivos, pasando de un 1,7% de la población trabajadora a un 29,9% (Gráfico 5).

GRÁFICO 5: Evolución del porcentaje de trabajadores/as afectados por convenios con cláusulas generales de igualdad de oportunidades y con referencias a planes de igualdad



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN y las bases de convenios colectivos *Westlaw* de Aranzadi y *Lex Nova*.

Por tanto, se constata que la Ley de Igualdad ha impulsado un aumento de referencias a comisiones y planes de igualdad, reforzando la tendencia a la atención progresiva a la igualdad de oportunidades y de trato en la negociación colectiva. Destaca especialmente el aumento de referencias a planes de igualdad que, en relación al periodo considerado anteriormente, se cuadruplica hasta el 31 de marzo de 2008 y se quintuplica hasta el 31 de julio de este mismo año, ascendiendo a 116 referencias en convenios colectivos.

¹⁴ Respecto a los convenios firmados antes de la LOI, no disponemos de los datos del número total de personas afectadas por convenios con referencias a comisiones de igualdad.

2.2. Distribución según ámbitos funcionales y territoriales en los convenios firmados antes de la Ley de Igualdad

De los 3.210 convenios vigentes en 2007 y firmados antes de la LOI, aunque en términos absolutos se observa un mayor número de referencias en el ámbito de empresa, el porcentaje de convenios que incorporan este tipo de cláusulas es mayor en el sectorial. Es también este ámbito en el que las cláusulas generales de igualdad de oportunidades y las referencias a comisiones de igualdad tienen mayor alcance sobre la población trabajadora (si bien no ocurre así con las referencias a planes en este período, como se verá más adelante).

Así, en primer lugar, en el **ámbito sectorial estatal-interprovincial**, un 59,6% de los convenios incorporan cláusulas generales de igualdad de oportunidades, que afectan a más de un millón trescientos mil trabajadores y trabajadoras y a una media de personas por convenio mucho mayor que en otros ámbitos (tablas 3 y 4).

TABLA 3: Número de convenios con cláusulas generales de igualdad de oportunidades, nº personas afectadas y nº trabajadoras/es por convenio en cada ámbito de negociación

Ámbito de negociación	Nº CC con cláusulas generales IO	Nº trabajadores/as afectados	Nº Trabajadoras/es por convenio
Sectorial estatal - interprovincial	34	1.366.592	40.194
Sectorial autonómico	59	805.467	13.652
Sectorial provincial	136	1.109.265	8.156
Sectorial local o de ámbito inferior	4	7.917	1.979
De empresa	527	411.215	780
De grupo de empresa	20	60.383	3.019
Total	780	3.760.839	4.822

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN.

TABLA 4: Porcentaje de convenios con cláusulas generales de igualdad y referencias a comisiones y planes de igualdad sobre el n° total de convenios colectivos en cada ámbito de negociación

Ámbito de negociación	N° total de convenios	% CC con cláusulas generales de igualdad	% CC con Ref. A comisiones de IO	% CC con Ref. A. planes de igualdad
Sectorial estatal - interprovincial	57	59,6	17,5	3,5
Sectorial autonómico	170	34,7	4,7	1,8
Sectorial provincial	472	28,8	3,2	0,0
Sectorial local	6	66,7	0,0	0,0
De empresa	2.442	21,6	0,5	0,7
Grupo de empresa	63	31,7	4,8	1,6
Total	3.210	24,3	1,5	0,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN.

En segundo lugar, el 34,7% de los convenios de **ámbito sectorial autonómico** incluye **cláusulas generales de igualdad de oportunidades**, afectando a más de ochocientas mil personas (el 58,7% de la población de este ámbito).

En el **ámbito sectorial provincial**, el 28,8% de los convenios incorpora este tipo de cláusulas, afectando casi a la mitad de las personas afectadas por convenios de este ámbito.

En el **ámbito empresarial** (empresas y grupos de empresas), un 21,6% de los convenios de empresa y un 31,7% de los de grupo de empresa incluyen cláusulas generales de igualdad de oportunidades. Sobre las personas afectadas por estos convenios, en el ámbito de la empresa son un 46,3% y, en el de grupo de empresa, un 65,9%.

TABLA 5: Porcentaje de personas trabajadoras afectadas por convenios con cláusulas generales de igualdad y referencias a planes de igualdad en cada ámbito de negociación

Ámbito de negociación	% CC con cláusulas de igualdad	% CC con Ref. A. planes de igualdad
Sectorial estatal - interprovincial	72,8	0,2
Sectorial autonómico	58,7	3,9
Sectorial provincial	49,1	0,0
Sectorial local	97,4	0,0
De empresa	46,3	4,7
Grupo de empresa	65,9	11,5
Total	57,9	1,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN, 2008 y bases de convenios colectivos *Westlaw de Aranzadi y Lex Nova*.

Respecto a las **referencias a comisiones de igualdad de oportunidades**, es el **ámbito sectorial provincial** el que incorpora un mayor número, seguido, por orden, del de empresa, el sectorial estatal, el autonómico y, por último, el de grupo de empresa. Si comparamos estos datos con el total de convenios firmados en cada ámbito, en términos relativos, sería el **sectorial estatal - interprovincial** el que ha introducido en mayor medida este tipo de referencias, seguido del sectorial autonómico y del de grupo de empresa. Sin embargo, en relación a las personas afectadas por convenios con referencias a comisiones de igualdad de oportunidades, es el ámbito sectorial estatal¹⁵ el que tiene un mayor alcance en este sentido.

Los convenios provinciales y de ámbito local o inferior analizados, si bien incorporan en mayor medida que otros cláusulas genéricas de igualdad de oportunidades, no incluyen referencias a planes y comisiones.

¹⁵ Los convenios de ámbito sectorial interprovincial e interautonómico se incluyen entre los estatales.

TABLA 6: N° de convenios con referencias a comisiones de igualdad, n° personas trabajadoras afectadas y n° trabajadores/as por convenio colectivo

Ámbito de negociación	Referencias a comisiones de igualdad		
	N° convenios	N° trabajadores/as*	N° trabajadoras/es por CC
Sectorial estatal - interprovincial	10	407.290	40.729
Sectorial autonómico	8	—	—
Sectorial provincial	15	98.710	6.581
Sectorial local	0	0	0
De empresa	11	92.757	8.432
Grupo de empresa	3	25.567	8.522
Total	47	—	—

* Datos no disponibles: n° de trabajadores/as de 9 de los convenios que incluyen referencias a comisiones de igualdad (la mayoría de ellos, de ámbito sectorial autonómico)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN

Sobre las **referencias a planes de igualdad**, se registra un mayor número entre los convenios de empresa. Sin embargo, éstas suponen un porcentaje muy pequeño del total de convenios en este ámbito y afectan a una menor media de personas trabajadoras por convenio que las referencias a planes en el ámbito autonómico y en el de grupo de empresa. Asimismo, los convenios con este tipo de referencias afectan a un mayor número de personas –en términos relativos y absolutos– en el ámbito sectorial autonómico (Tabla 7).

TABLA 7: N° de convenios con referencias a planes de igualdad, n° personas trabajadoras afectadas y n° trabajadores/as por convenio colectivo

Ámbito de negociación	Referencias a comisiones de igualdad		
	N° convenios	N° trabajadores/as	N° trabajadoras/es por CC
Sectorial estatal - interprovincial	2	3.000	1.500
Sectorial autonómico	3	54.000	18.000
Sectorial provincial	0	0	0
Sectorial local	0	0	0
De empresa	17	41.927	2.466
Grupo de empresa	1	10.544	10.544
Total	23	1.09.471	4.760

*Faltan datos sobre el n° de trabajadoras/es de uno de los convenios sectoriales estatales y uno provincial

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN

En suma, antes de la Ley de Igualdad, ya existían referencias a comisiones de igualdad de oportunidades en convenios colectivos, así como un desarrollo incipiente de cláusulas relativas a planes de igualdad. La mayor acogida de este tipo de referencias, así como de cláusulas antidiscriminatorias generales, se producía en el ámbito sectorial estatal. Asimismo, éstas tenían un mayor alcance sobre la población afectada por convenios de este ámbito, a excepción de los convenios con referencias a planes de igualdad, que afectaban a más personas dentro del ámbito autonómico.

2.3. Distribución según ámbitos funcionales y territoriales en los convenios firmados después de la Ley de Igualdad

La Ley de Igualdad ha supuesto un significativo aumento de las referencias a comisiones con competencias relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, sobre todo, de planes de igualdad de oportunidades. Sin embargo, el número de cláusulas generales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no ha aumentado en la misma medida, debido en gran parte al incremento de cláusulas más específicas.

En las tablas que se incluyen a continuación, figuran los datos referentes a convenios firmados entre el 24 de marzo de 2007 y el 31 de marzo de 2008. Además, entre el 1 de abril y el 31 de julio de 2008¹⁶, se han firmado 21 convenios con referencias a planes o comisiones de igualdad de oportunidades. De éstos, 20 hacen mención a los planes de igualdad: 16 de ámbito sectorial (4 estatales o interprovinciales, 4 autonómicos y 8 provinciales) y 4 de ámbito empresarial. Asimismo, 16 incluyen referencias a comisiones de igualdad de oportunidades: 14 de ámbito sectorial (4 estatales o interprovinciales, 3 autonómicos y 7 provinciales) y 2 de empresa.

Si se analizan comparativamente los diferentes ámbitos de actuación hasta el 31 de marzo de 2008, se observa que, si bien en términos absolutos, el de empresa registra un mayor número de convenios con cláusulas generales de igualdad y referencias a comisiones y planes, en términos relativos es el **ámbito sectorial estatal**, seguido del de grupo de empresa, el que está incorporando en mayor medida este tipo de referencias (tablas 8 y 9).

De este modo, más de la mitad de los convenios de ámbito sectorial estatal incluyen cláusulas antidiscriminatorias generales y referencias a planes y más del 30%, a comisiones de igualdad de oportunidades. De los convenios de **grupo de empresa**, un 59% incorpora cláusulas generales, un 31,8%, referencias a planes y un 22,7%, a comisiones de igualdad de oportunidades. Asimismo, este tipo de cláusulas y referencias tienen mayor alcance sobre la población trabajadora dentro del ámbito sectorial estatal.

¹⁶ Respecto a los convenios firmados entre el 1 de abril y el 31 de mayo de 2008, no disponemos aún de los datos referentes a número de personas afectadas, ni del número total de convenios suscritos. Esto se debe a que, desde la firma de un convenio hasta su registro en la *Estadística de convenios colectivos*, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, sucede un tiempo más o menos dilatado.

TABLA 8: Porcentaje de convenios firmados después de la LOI con cláusulas de igualdad y referencias a comisiones y planes de igualdad sobre el n° total de convenios colectivos en cada ámbito de negociación

Ámbito de negociación	N° total de convenios	% CC con cláusulas de igualdad	% CC con ref. a comisiones de igualdad	% CC con Ref. a planes de igualdad
Sectorial estatal-interprovincial	33	57,6	33,3	54,5
Sectorial autonómico	102	46,1	6,9	11,8
Sectorial provincial	311	33,1	4,2	3,5
Sectorial local	7	42,9	0,0	0,0
De empresa	995	27,6	2,8	4,8
Grupo de empresa	22	59,1	22,7	31,8
Total	1470	31,3	4,4	6,5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN

TABLA 9: N° total de convenios firmados tras la LOI con cláusula general de igualdad de oportunidades, n° personas trabajadoras afectadas y n° trabajadores/as por convenio en cada ámbito de negociación

Ámbito de negociación	N° CC con cláusulas generales IO	N° trabajadores/as afectados	N° Trabajadores/as por convenio
Sectorial estatal - interprovincial	19	868.049	45.687
Sectorial autonómico	47	299.245	6.367
Sectorial provincial	103	883.738	8.580
Sectorial local o de ámbito inferior	3	3.068	1.023
De empresa	275	116.257	423
De grupo de empresa	13	32.675	2.513
Total	460	2.203.032	4.789

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN

En el **resto de los ámbitos sectoriales**, menos de la mitad de los convenios firmados incluye cláusulas generales de igualdad de oportunidades. Respecto a las referencias a comisiones y planes, los convenios de ámbito sectorial local o inferior no han incorpo-

rado ninguna y, del resto, el segundo que mayor porcentaje de referencias incorpora es el autonómico.

Centrando la atención en el **ámbito de empresa**, si bien éste es el que más convenios genera, sólo un 27,6% han incorporado cláusulas generales de igualdad, un 2,8% a comisiones y un 4,8%, a planes. Respecto a su alcance sobre la población trabajadora, éste es inferior al de los convenios sectoriales si se tiene en cuenta el número de personas afectadas y la media de trabajadoras y trabajadores por convenio. Sin embargo, el porcentaje de población afectada por este tipo de cláusulas y referencias es mayor en los convenios de empresa que en los de ámbito sectorial autonómico y provincial: más de la mitad de las personas se acoge a convenios de empresa con cláusulas genéricas, más del 30%, a convenios con referencias a planes de igualdad y una cuarta parte, a convenios con referencias a comisiones de igualdad de oportunidades.

TABLA 10: N° de convenios firmados tras la LOI con referencias a comisiones de igualdad, n° personas trabajadoras afectadas y n° trabajadores/as por convenio colectivo

Ámbito de negociación	Referencias a comisiones de igualdad		
	N° convenios	N° trabajadores/as	N° trabajadoras/es por CC
Sectorial estatal/ interautonómico	11	636.778	57.889
Sectorial autonómico	7	49.743	7.106
Sectorial provincial	13	54.842	4.219
De empresa	28	54.024	1.929
Grupo de empresa	5	7.594	1.519
Total	64	802.981	12.547

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN

TABLA 11: N° de convenios firmados tras la LOI con referencias a planes de igualdad, n° personas trabajadoras afectadas y n° trabajadores/as por convenio

Ámbito de negociación	Referencias a planes de igualdad		
	N° convenios	N° trabajadores/as	N° trabajadoras/es por CC
Sectorial estatal - interprovincial	18	873.139	48.508
Sectorial autonómico	12	232.743	19.395
Sectorial provincial	11	64.674	5.879
Sectorial local	0	0	0
De empresa	48	70.339	1.465
Grupo de empresa	7	17.198	2.457
Total	96	1.258.093	13.105

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN.

TABLA 12: Porcentaje de personas trabajadoras afectadas por convenios firmados después de la LOI con cláusulas de igualdad y referencias a comisiones y planes de igualdad en cada ámbito de negociación¹⁷

Ámbito de negociación	CC con cláusulas de igualdad	CC con Ref. A. comisiones de igualdad	CC con Ref. A. planes de igualdad
Sectorial estatal - interprovincial	73,2	53,7	73,6
Sectorial autonómico	37,3	6,2	29,0
Sectorial provincial	44,9	2,8	3,3
Sectorial local	81,4	0,0	0,0
De empresa	54,9	25,5	33,2
Grupo de empresa	86,5	20,1	45,5
Total	52,3	19,1	29,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN

¹⁷ El cálculo de estos totales y porcentajes se han hecho a partir de unos datos en los que faltaría en número de trabajadoras y trabajadores afectados por dos convenios autonómicos y dos provinciales que contienen referencias a comisiones de igualdad. Entre los que contienen referencias a planes de igualdad, no se ha podido cuantificar en n° de personas trabajadoras de uno de los convenios autonómicos y uno de los de empresa.

En síntesis, después de la entrada en vigor de la LOI, aumentan considerablemente las referencias a comisiones de igualdad de oportunidades y, sobre todo, las cláusulas relativas a planes de igualdad en convenios colectivos. Debido en parte al incremento de este tipo de referencias específicas, los convenios no incluyen en la misma medida cláusulas antidiscriminatorias generales.

Al igual que en el periodo anterior, el sectorial estatal acoge en mayor medida este tipo de cláusulas y referencias. Asimismo, éstas tienen mayor alcance sobre la población dentro de este ámbito.

3. Los contenidos de los convenos colectivos

El objetivo de este capítulo es analizar las cláusulas de los convenios colectivos sobre planes y comisiones de igualdad, en los dos periodos temporales de referencia del estudio.

3.1. Planes de igualdad

3.1.1. Convenios anteriores a la Ley de Igualdad

Las referencias más relevantes a los Planes de Igualdad en los convenios firmados antes de la entrada en vigor de la LOI se han detectado, principalmente, en los ámbitos de negociación autonómico y de empresa.

En el **ámbito autonómico**, el *Convenio Colectivo Regional del Campo de Canarias* establece la elaboración de un plan de igualdad como uno de los cometidos de la Comisión Paritaria Sectorial para la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el sector de agricultura.

Más concretamente, se señala que *con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión elaborará un Plan de igualdad de oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la realidad, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

Un tratamiento significativamente más extenso de esta cuestión se desarrolla en el *Convenio del Comercio de las Illes Balears*. A partir de una declaración de principios sobre la importancia de promover la igualdad efectiva, se plantean una serie de criterios para la elaboración y aplicación de los Planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y centros de trabajo afectados por el convenio (PIMHER)¹⁸.

¹⁸ La redacción de este convenio es prácticamente igual que el de Eroski, incluyendo las siglas mediante las cuales se denomina al Plan de Igualdad, que en este último caso se corresponden con Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Eroski (PIHMER)..

En primer lugar, el convenio crea un instrumento específico sobre el que delimita dos cuestiones: su finalidad, que consistirá en *la definición y seguimiento de los PIHMER en su conjunto, de modo que las medidas que se implanten a corto, se consoliden y asimismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo*. Y su composición, determinando que este Observatorio está compuesto *por personas designadas por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente convenio con un total de 6 personas, tres de la patronal y tres de los sindicatos*.

A continuación, se establece que los PIHMER tendrán por objeto *promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación incrementando el número de mujeres en puestos cualificados de responsabilidad y representación, minorizando progresivamente la segregación vertical en la ocupación por razones de sexo existente en la organización de las empresas de comercio*. Asimismo, se delimitan una serie de objetivos específicos asociados, como son:

- 1) *Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de las plantillas, independientemente de su sexo.*
- 2) *Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.*
- 3) *Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes de las plantillas para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.*

Otro criterio relevante es la propuesta de elaborar “Planes de situación/Diagnósticos”, cuyo objetivo sería *proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa, detectar la existencia de posibles desigualdades por razón de sexo y poder así contribuir a avanzar en la eliminación de los mismos incorporando oportunidades de mejora, así como para servir de base para la realización de los correspondientes Planes de Acción*.

Los Planes de acción se configuran así como los instrumentos de desarrollo y aplicación de los objetivos fijados a partir del diagnós-

tico. Cabe destacar que el convenio establece que cada uno de estos Planes deberá ir acompañado de *indicadores numéricos que se incorporarán a la gestión cotidiana de la organización, dentro de los Planes de Gestión de las empresas.*

La regulación de los Planes de acción permite destacar tres aspectos. Por un lado, en relación al ámbito funcional y temporal de aplicación se establece que *el radio de implantación del Plan de igualdad de las empresas alcanza a todas las empresas afectadas por el presente Convenio, incorporándose durante la vigencia del mismo aquellas medidas concretas y buenas prácticas que se consideren testadas y consolidadas por parte del Observatorio de la Mujer. De esta forma, se utilizará el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión, para evaluar los Planes de igualdad.*

Por otro lado, se propone una serie de posibles acciones a desarrollar de forma progresiva y que se encuadran en seis campos de actuación:

- *Lenguaje: elaboración de una Propuesta de estilo sobre la utilización del lenguaje no sexista; revisión de documentos sobre el uso de lenguaje discriminatorio; sensibilización por la igualdad y pausas para un lenguaje no sexista en escritos, paneles; etcétera.*
- *Barreras físicas y de salud: evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a población trabajadora femenina; Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas; Plan de tratamiento medidas terapéuticas de enfermedades específicamente de la mujer; planificación para los casos de permisos por maternidad, guardas legales, etcétera.*
- *Barreras Sociales: planes internos para analizar y gestionar la vinculación de puestos a un género determinado (definición de puestos asociados a un género susceptibles de ocupación, etc.); Plan para posibilitar la incorporación voluntaria de mujeres a jornada completa; preferencia jornada completa tiempos parciales, etcétera.*
- *Desarrollo Personal y Profesional: incrementar el número de mujeres en los procesos de formación; Incorporar más mujeres en los programas a potenciales; incrementar la incorporación a puestos de mandos y gestión mediante Licenciadas que ocupan nivel de profesionales; Plan de mentorización para la adaptación persona puesto; etcétera.*

- *Conciliación Vida Personal y Laboral: Plan de flexibilización horaria coordinado con plan del otro miembro de la pareja.*
- *Comunicación, Proyección y Reconocimiento: campañas internas en las empresas de sensibilización sobre la discriminación; campañas internas para promover la presencia de mujeres a puestos de mayor responsabilidad; Certificación de Empresa colaboradora por la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

Finalmente, el convenio establece que del seguimiento de las acciones *se hará partícipe a todo el sector, pudiéndose dotar las partes firmantes, si se considerara oportuno, de una subcomisión de trabajo específica en la que delegar tales tareas.*

En el **ámbito empresarial**, el análisis permite delimitar tres situaciones diferenciadas:

A) Convenios que contemplan el compromiso de elaboración de un Plan de Igualdad, bien limitándose a enunciar el mismo de forma genérica¹⁹, bien precisando algunos de sus objetivos.

A modo ilustrativo, el *Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Rojas* establece que *se elaborará, desarrollará y aplicará un Plan de Igualdad de Oportunidades a favor de las Empleadas Públicas, que contemple programas de acciones positivas dirigidas a una efectiva diversificación de la ocupación y promoción de las mujeres en la Administración Local.*

Y el *II Convenio colectivo de la sociedad estatal correos y telégrafos, sociedad anónima* prevé la creación de una Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Aplicación –integrada por representantes sindicales y de la empresa– que tendrá entre otras funciones *elaborar, durante la ejecución del Convenio, el «plan de igualdad», que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral, toda forma de discriminación por razón de sexo, haciendo efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como el tratamiento de cualesquiera cuestiones relativas a la igualdad de la mujer en*

¹⁹ Parque Temático de Madrid, Sociedad Anónima.

todas las condiciones de trabajo u otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas.

B) Convenios que incorporan en su articulado el Plan de Igualdad. Es el caso por ejemplo del *IV Convenio colectivo de la empresa ROJEPAN S.L.*, que incorpora una cláusula adicional donde se regulan de forma detallada las características del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Así, se parte de una declaración de principios en la que, entre otros aspectos, se señala que *la puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Oportunidades, no estará destinada simplemente a contrarrestar las situaciones de desigualdad, sino a poner cimientos de una nueva cultura en la organización del trabajo que impida que se den las diferencias entre hombres y mujeres sin causas objetivas y que además posibiliten la conciliación de los tiempos, es decir conciliar la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la carrera profesional.*

Posteriormente, se delimitan los cuatro grandes objetivos del Plan:

- 1º. Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se pretende establecer medidas de acción positivas que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.*
- 2º. Eliminar todos aquellos obstáculos (discriminaciones directas o indirectas) que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, grupos profesionales...), así como la eliminación de las barreras que puedan causar discriminación salarial.*
- 3º. Dar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto a los hombres.*
- 4º. Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.*

Partiendo de estos objetivos, se detalla un amplio número de medidas de acción positiva, estructurados en ocho ejes (cuadro 6)

Cuadro 6: Medidas de acción positiva incluida en el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa ROJEPAN, SL.

CULTURA ORGANIZATIVA

- 1º. Combatir estereotipos que inciden negativamente en la mujer:
 - Evitar la discriminación en la promoción a los niveles de categorías superiores.
 - Utilizar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación del desempeño del puesto de trabajo.
 - No exigir disponibilidad, confundiéndolo con flexibilidad, como valor para promocionar.
 - Incluir como valores influyentes y eficaces en la cultura organizativa la iniciativa, la habilidad para la comunicación, la capacidad negociadora, la practicidad, capacidad gestora, responsabilidad, frente a la fidelidad, simpatía y permanencia.
 - Incluir mujeres en los equipos de dirección, áreas de responsabilidad y departamentos, donde esté infrarrepresentada o no exista su presencia.
 - Diseño de la carrera profesional o itinerario profesional objetivo, y en igualdad de oportunidades, donde se eliminen los criterios subjetivos de los responsables de promoción.
2. Conciliar los tiempos, atendiendo a la nueva organización del mismo que contemple el tiempo vital de la persona:
 - Potenciar que las reuniones y cursos de formación se realicen en horario laboral.

SELECCIÓN Y ACCESO

- 1º. Establecer sistemas objetivos que garanticen la no discriminación, a través de pruebas objetivas:
 - Asegurando unos principios básicos de Igualdad de Oportunidades
 - Cuidado del lenguaje en las ofertas, y en el diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, sino limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.
 - Anunciando vacantes con términos que animen a candidatos de ambos sexos, cuidando la denominación de los puestos.
 - Sensibilizando y formando en la Igualdad de Oportunidades a los Responsables de la Selección de personal.
- 2º. Ajustando la oferta a la realidad de la empresa al menos en su proporcionalidad en cuanto a presencia de ambos sexos.
 - Estableciendo como norma, que en igualdad de méritos y condiciones, se contrate a la persona cuyo género esté subrepresentado en el puesto de trabajo ofertado.
- 3º. Garantizando el principio de no discriminación por razón de sexo en referencia al tipo de contrato o de jornada, de forma que los derechos que se contemplen serán de igual aplicación al personal fijo y temporal a tiempo parcial y a tiempo completo.

FORMACIÓN

- 1º. Elaboración del Plan Anual de Formación:
 - Anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa.
-

Cuadro 6 (continuación)

- Asegurando el conocimiento de los cursos al total de la plantilla, a través de las Reuniones Mensuales, estimulando especialmente a las mujeres a la participación, para incrementar su presencia en los niveles técnicos.
 - Asegurar la formación y el reciclaje y puesta al día de las personas, hombres o mujeres que han dejado de trabajar por un tiempo, a causa de las responsabilidades familiares, bien por maternidad o excedencias por cuidados. Pudiéndose realizar ésta a petición del trabajador /a, durante el tiempo de disfrute del permiso, sobre todo cuando exista posibilidad de promoción.
- 2º. Compatibilización de la formación con los tiempos vitales:
- Adecuando la formación dentro de la jornada laboral, con prioridad para personas con responsabilidades familiares.

PROMOCIÓN

- 1º. Establecer criterios objetivos, claros, profesionales y definidos de la Carrera Profesional y de la Promoción:
- Realizar el diseño de los futuros «Planes de Carrera», con la participación tanto de hombres como de mujeres.
 - Asegurar que no se den los prejuicios y estereotipos con referencia a las mujeres. Vigilando que los perfiles que se indican o valoran para la consecución de los puestos, no sean sexistas ni discriminatorios.
 - Se consideren y valoren las aptitudes que tienen las mujeres de igual capacidad, mando con seguridad, precisión, habilidad para la negociación y eficacia en la «gestión del tiempo»; elaborando con éstas un inventario para futuras promociones de mujeres
 - Sea público para toda la plantilla la información sobre la existencia de vacantes y puestos promocionables.
 - Se realice primero la formación y habilitación para el puesto y después la promoción.
- 2º. Se establezcan medidas compensadoras:
- « En igualdad de méritos y capacidad entre candidatos/as a promocionar, tener en cuenta la promoción de mujeres si están subrepresentadas en ese nivel.
 - Erradicar la exigencia de disponibilidad como valor, y valorar la eficacia en la «gestión del tiempo».
 - Incluir entre las funciones de RRHH y del cuadro directivo intermedio, la búsqueda de mujeres promocionables, excluyendo la subjetividad de los jefes inmediatos en la proposición de candidatos/as.
- 3º. Medidas de control de la Igualdad de Oportunidades:
- Mantener una base de datos informatizada y actualizada que permita analizar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y la igualdad en la remuneración de hombres y mujeres.
 - Realizar periódicamente un análisis estadístico sobre la situación de empleo y de promoción, que eviten las situaciones no paritarias.

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL MATERNIDAD/PATERNIDAD

- 1º. Vigilancia en la aplicación, conocimiento y seguimiento sobre el cumplimiento de la legislación vigente.
- En la aplicación, tanto de la Ley de Conciliación de la vida familiar y Laboral (Ley 39/99), así como de la Directiva 92/85/EC/ sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia; de la Directiva 96/34/EC sobre los permisos parentales, y de la Directiva 76/207 de aplicación del principio de igualdad de trato.

Cuadro 6 (continuación)

- En la difusión e información de la normativa a toda la plantilla a través de publicaciones, en las Reuniones Mensuales, ...incentivando la utilización de los permisos de paternidad-maternidad, por parte de los hombres también.
 - Facilitando la empresa soluciones a estos permisos mediante contratación eventual.
 - Garantizando el puesto de trabajo, el acceso a la promoción y al resto de condiciones laborales a los hombres y mujeres que utilicen estos permisos.
 - Revisando, especialmente, la situación de mujeres en puestos de responsabilidad en la empresa a partir de que han tenido cargas familiares por maternidad, etc.
- 2º. Vacaciones:
- Se respetará la petición, cuando exista, de unir el disfrute de vacaciones al permiso de maternidad / paternidad, tanto si lo disfruta la madre como el padre.

ACOSO SEXUAL

- 1º. Incluir cláusula interna sobre el acoso sexual:
- Que contenga una definición amplia del acoso sexual, su tipificación como falta grave, las sanciones correspondientes y la regulación de un procedimiento de resolución.
 - Adoptando el código de conducta de la Comisión Europea, y calificando las distintas modalidades de acoso: chantaje sexual, acoso ambiental.
 - Definición: Se entenderá por Acoso Sexual, todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecte al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante. Considerándose como infracción calificable como leve, grave o muy grave.
 - Medidas cautelares: Incorporar mecanismos ágiles para la apertura de expedientes de investigación sobre la conducta de acoso, en los que primen la transparencia y la confidencialidad. La empresa, en los casos de denuncia de acoso sexual y hasta que el asunto quede resuelto, establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

La empresa asume el compromiso de velar porque exista dentro de la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y en concreto exento de acoso sexual, estableciendo y dando a conocer los procedimientos que existen en la empresa para presentar quejas por las víctimas, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Rec.92/131/CEE).

SALUD LABORAL

- 1º. *Vigilancia en el conocimiento, aplicación y cumplimiento de la legislación vigente:*
- *Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de la Directiva 92/85/EC, sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en periodo de lactancia.*
 - *Control del cambio de puesto de trabajo, y adecuación ergonómica del puesto, a la mujer embarazada o en periodo de lactancia.*
 - *Revisiones médicas que incluyan la salud ginecológica y la evaluación y prevención de riesgos de la mujer embarazada o en periodo de lactancia.*

Cuadro 6 (continuación)**INFORMACIÓN Y TRATAMIENTO DE LA PUBLICIDAD**

- *Dar a conocer a toda la plantilla la realización del Plan de Igualdad.*
- *Publicación de folletos divulgativos sobre igualdad de oportunidades donde se detallen los derechos laborales y jurídicos de las personas empleadas. Establecer criterios no sexistas, evitando la utilización de estereotipos y potenciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la publicidad y la comunicación de la empresa, tanto hacia su clientela como a sus trabajadores.*

Fuente: IV Convenio colectivo de la empresa ROJEPAN, SL. (B.O.P. de Cádiz, 6 de marzo de 2007)

Finalmente, debe valorarse favorablemente que se incorporen previsiones relativas al seguimiento y evaluación del Plan. Así, se establece que *la evaluación se efectuará de forma continua. Para efectuarla se controlará que las medidas establecidas vayan posibilitando las acciones positivas diseñadas; de igual manera se conocerá el progreso que se está efectuando. Se implantarán los mecanismos necesarios para que no se dé el incumplimiento o entorpecimiento del Plan de Igualdad de ninguna de las partes.*

Además de éste, otros dos convenios incorporan en su texto un Plan de Igualdad. Concretamente, el *I Convenio colectivo del Grupo Eroski (Sociedad Anónima de Supermercados y Autoservicios, Unión de Detallistas de Alimentación del Mediodía y Aragón, S. A., Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A., Vego Supermercados, S. A., Mercash-Sar S.L., Cenco, S.A., Distribución Mercat, S.A. y Distribuidores de Alimentación para Grandes Empresas, S.A.U.); y el Convenio colectivo de la empresa «Galerías Primero, S.A.».*

Cabe señalar que ambos convenios, que afectan a empresas del sector del comercio, reproducen un texto similar al del convenio del comercio de las Islas Baleares, ya analizado anteriormente.

La única variación se ha detectado en el convenio del Grupo Eroski. Concretamente, en relación al seguimiento de las medidas del Plan, este convenio establece que *se hará partícipe al Comité Intercentros de Supermercados Eroski.* Una redacción que contribuye a reforzar el papel de la representación sindical en este ámbito.

C) Convenios que incorporan un Acuerdo para el grupo de empresas. En el año 2005, se firmó por la Dirección y la representación sindical el *Plan de Igualdad de Oportunidades entre*

hombres y mujeres en las empresas del grupo Repsol YPF. Un Acuerdo que posteriormente se ha recogido, bien de forma completa bien como referencia, en los distintos convenios de las empresas afectadas²⁰.

El Acuerdo plantea promover de forma efectiva la igualdad de oportunidades, estableciendo los siguientes objetivos:

Mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional en las empresas del Grupo.

Incrementando el porcentaje de las mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo.

Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.

Promoviendo la participación de las trabajadoras en la formación profesional.

Revalorizando las habilidades, capacidades y el desempeño de las trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor.

Haciendo más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.

Reforzar el papel del Grupo Repsol YPF como grupo empresarial comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad, como una acción determinante dentro de sus planes estratégicos, que contribuirá a su viabilidad futura haciendo compatibles los objetivos de competitividad y de empleo.

Gestionando los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones y para ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Comprometiendo la adopción de programas de acción positiva, apoyándolos en instrumentos eficaces y en financiación suficiente.

Promoviendo cambios de las actitudes perjudiciales para el desarrollo de este objetivo.

Proyectando una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

20 Convenio de Repsol Química S.A.; VII Convenio colectivo Repsol Petróleo S.A.; VI Convenio colectivo de Repsol comercial de productos petrolíferos, S.A.; y XXII Convenio colectivo de Repsol Butano S.A.

Para la consecución de estos objetivos, las partes acuerdan adoptar como instrumento el Programa Óptima del Instituto de la Mujer, planteando que –a partir de la evaluación de la situación del Grupo Repsol YPF– se aplicarán las medidas que apruebe la Comisión de Seguimiento.

Finalmente, el Convenio establece asimismo la elaboración de otras actuaciones que merece resaltar, tales como: (a) la elaboración de una memoria anual sobre igualdad de oportunidades del Grupo; (b) la realización durante los tres primeros años de cursos dirigidos a las personas de las organizaciones firmantes que intervienen en el desarrollo del plan, para formarlas en materias como Políticas sociales y directivas de la Unión Europea y legislación y normas de aplicación en nuestro país; políticas generales y de igualdad de las Organizaciones Sindicales Europeas (CES, EMCEF); y Formación de formadoras y agentes de igualdad de oportunidades; (c) la elaboración por la Comisión de Seguimiento de un Código de buenas prácticas, que servirá de referencia para la gestión de recursos humanos; y (d) la puesta en marcha de iniciativas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y los aspectos que la Ley de Violencia de género contemplan para el entorno laboral.

3.1.2. Convenios posteriores a la Ley de Igualdad

El análisis de los convenios firmados tras la entrada en vigor de la LOI se ha realizado a partir de la tipología elaborada para el presente estudio, en la que se consideran las siguientes variables: (a) supuestos para la realización de un plan de igualdad; (b) diagnóstico; (c) competencias para la realización del mismo; (d) competencias para la elaboración del plan de igualdad; (e) objetivos; (f) materias abordadas; (g) estrategias y medidas; (h) apoyo de la Administración; (i) descripción de conceptos clave; (j) plazos o calendario; (k) mecanismos de seguimiento y evaluación; y (l) recursos.

A) Supuestos de la LOI referidos en los convenios para la realización de un plan de igualdad

La LOI establece la obligación de desarrollar planes de igualdad en los siguientes supuestos:

- a) Empresas con más de 250 personas en plantilla con convenio propio²¹.
- b) Empresas que se acojan a un convenio colectivo de carácter sectorial que señale el deber de desarrollar un plan de igualdad en su caso, *en los términos previstos en el mismo*.
- c) *Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo*²².

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria.

Por tanto, las empresas que no tengan convenio propio, deberán remitirse a su convenio sectorial de referencia.

En el **ámbito sectorial estatal**, la mayoría de los convenios analizados establecen la obligación de desarrollar planes de igualdad en empresas de más de 250 personas en plantilla. A modo ilustrativo, el *V Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal* remite a la LOI y reproduce parte de sus contenidos:

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 (RCL 2007, 586), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de

21 En la D.A undécima. Dieciocho, se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, que indica: [...] *sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:*

- a) *En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.*
- b) *En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a partir de las oportunas reglas de complementariedad.*

22 Art. 45 LOI.

oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En algunos convenios, siguiendo la LOI, se matiza que esta obligación es aplicable para las empresas de más de 250 personas, tengan uno o más centros de trabajo:

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad²³.

Sin embargo, existen algunas excepciones respecto a la tendencia mayoritaria señalada anteriormente en el ámbito sectorial estatal. Se trata del *Convenio estatal del sector de Contact Center* (antiguo Telemarketing), que condiciona la elaboración de planes de igualdad al acuerdo entre dirección y representación sindical y no establece obligación alguna al respecto:

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad (...), y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad (...).

De la misma manera, el *V Convenio de Empresas de Trabajo Temporal* no obliga a elaborar y aplicar planes de igualdad en empresas de más de 250 personas, sino que indica que *se procurará* hacerlo:

23 XV CC de la industria química.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Frente a estas dos excepciones del ámbito sectorial estatal que establecen peores condiciones que las que se observan en la tendencia mayoritaria, el *Convenio de Marroquinería, Cueros Repujados y similares*²⁴, además de recoger la obligación legal de negociar planes de igualdad para las empresas de más de 250 personas, establece la siguiente recomendación:

Se recomienda a las empresas de más de 100 personas que negocien planes de igualdad, estableciendo medidas de acción positiva que garanticen la corrección de las discriminaciones.

Respecto a los otros supuestos destacados en la LOI para el establecimiento de planes de igualdad, los convenios de ámbito sectorial estatal tienden a reproducirlos en mayor medida que los de otros ámbitos, facilitando así la difusión de los mismos. Generalmente, se recurre a enunciados como los siguientes:

*Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo*²⁵.

24 CC de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

25 III Convenio estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.

*La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras*²⁶.

En el **ámbito sectorial autonómico**, también predomina la tendencia a establecer la obligación de desarrollar planes de igualdad en empresas de más de 250 personas en plantilla. Sin embargo, se han encontrado varios convenios que amplían dicho mandato, mejorando en este sentido lo estipulado en la LOI:

- 1) El *XV Convenio para las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid y el Convenio para el sector de Transportes de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón* establecen dicha obligación para las empresas de más de 150 personas:

Las empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo deberán adoptar un plan de igualdad que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- 2) El *Convenio Regional de Empresas Alquiladoras de Grúas Móviles Autopropulsadas de Cantabria* anuncia el compromiso de realizar un plan de igualdad en las empresas afectadas, aunque no tengan la obligación por su tamaño:

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007 (RCL 2007, 586), las empresas afectadas por este convenio, se comprometen a implantar durante la vigencia del mismo el plan de igualdad al que se refiere la citada norma, aun cuando por número no vinieren obligados a ello.

Si bien la tendencia mayoritaria en este ámbito es la que se ha señalado anteriormente, el *Convenio de la Construcción y Obras Públicas de Asturias* no recoge el mandato de elaborar y aplicar

²⁶ Convenio de la industria del calzado.

planes de igualdad en las empresas a partir de cierto tamaño. Sin embargo (y aunque es mucho más recomendable establecer dichos planes en las empresas), se remite a la LOI, obligando a las partes firmantes a poner los medios necesarios para corregir las desigualdades existentes y establece una comisión paritaria para la elaboración de un plan sectorial en materia de igualdad, así como planes formativos que favorezcan el empleo femenino en el sector:

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la desigualdad existente en el sector de la construcción entre ambos sexos, y teniendo en cuenta que el mismo, dadas sus características tiende (y de hecho lo es) a ser un sector masculinizado, deben por ello, poner los elementos necesarios para corregir estas desigualdades dando cumplimiento efectivo a la Ley de Igualdad proponen:

Que en el seno de la Fundación Laboral de la Construcción se cree una Comisión Paritaria con las siguientes finalidades y objetivos:

A) Fomentar la puesta en marcha de un plan sectorial en materia de igualdad.

[...]

E) Elaborar planes formativos encaminados a la incorporación real de la mujer en el sector.

Asimismo, el *Convenio colectivo del sector de Transportes de mercancías por carretera de la Comunidad Foral de Navarra* condiciona la elaboración del plan de igualdad al hecho de que haya acuerdo entre la dirección y la representación de las personas trabajadoras, indicando además que *se procurará* realizarlo:

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad [...], y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un plan de igualdad.

En el **ámbito sectorial provincial**, si bien gran parte de los convenios establecen la obligación de desarrollar planes de igualdad

en empresas de más de 250 personas en plantilla²⁷, es más frecuente que en los otros ámbitos sectoriales citados el descenso del umbral a partir del cual las empresas deben negociar dichos planes. Teniendo en cuenta que en España predominan las empresas de pequeño o mediano tamaño, estos convenios ofrecen ejemplos de buenas prácticas en este sentido, al ampliar el citado umbral a empresas con:

- Más de 50 trabajadores y trabajadoras (*Convenio de Oficinas y Despachos, de Huesca*)
- 100 o más personas en plantilla (*Convenio del sector de Pastelería, Confitería, Repostería y Bollería de Palencia y Convenio del sector de Transportes de viajeros por carretera de Palencia*)
- Más de 100 (*Convenio del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia*)
- Más de 200 (*Convenio del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona*)

En el **ámbito empresarial**, a través del discurso de los convenios estudiados, no es posible saber a qué supuesto se están acogiendo las empresas. Sin embargo, sí es posible conocer a cuántas personas afectan dichos convenios, teniendo en cuenta que las empresas de más de 250 personas tienen la obligación de establecer planes de igualdad a partir de la primera denuncia del convenio tras la entrada en vigor de la LOI²⁸, según ésta indica.

Aunque no se ha podido contar en esta investigación con datos correspondientes a la denuncia de los convenios de las empresas de más de 250 personas en plantilla²⁹, es posible saber qué por-

27 Entre otros, el Convenio de operadores logísticos de Guadalajara; Convenio de la Industria y Comercio del Vino de Álava; CC del sector de Industrias Vinícolas y Comercio de Valencia; CC del sector de Confiterías, Pastelerías y Venta de dulces de Zaragoza.

28 Cuando la vigencia de un convenio finaliza, éste puede denunciarse (lo que implicaría una nueva negociación) o bien, a falta de denuncia, dicho convenio se prorrogará de año en año. Cabe también la denuncia antes del plazo fijado en el convenio por mutuo acuerdo entre las partes (STS de 30 junio 1998/Ar/5793). Normalmente la denuncia corresponderá a las partes negociadoras, pero si éstas hubieran desaparecido por cualquier causa, podrán hacerlo quienes tengan legitimación para negociar en ese ámbito (ver *Guía de la negociación colectiva 2008*).

29 Para conocer esta fecha, sería preciso consultar la fecha de fin de vigencia del convenio anterior en cada empresa.

centaje de convenios de empresa con 250 personas o menos en su plantilla se comprometen a elaborar y aplicar un plan de igualdad. De los convenios de empresa analizados, en torno a un tercio afectan a 250 o menos personas. Dado que las empresas que deben realizar el plan de igualdad como sustitución a sanciones accesorias no tienen por qué indicarlo en el convenio, cabe estimar, por tanto, que en torno a un tercio de los convenios de empresa firmados entre el 24 de marzo y el 31 de julio de 2008 se acogen al supuesto de la LOI de elaboración y aplicación voluntaria de planes de igualdad. El porcentaje restante (es decir, la mayoría), o bien responde a la obligación de realizarlo debido a su tamaño y a que su convenio ha sido denunciado tras la entrada en vigor de la LOI, o bien se está anticipando a la misma.

Respecto a los 16 convenios de grupo de empresa estudiados, todos afectan a plantillas superiores a este tamaño.

TABLA 13: Convenios de empresa y grupo de empresa firmados después de la LOI con referencias a planes de igualdad, por tamaño de plantilla³⁰

	Número convenios			Porcentaje		
	<250	≤250	Total	>250	≤250	Total
Empresa	35	14	49	71,4	28,6	100
Grupo de empresa	7	0	7	100,0	0,0	100
Total	42	14	56	75,0	25,0	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de CC.OO. construida con los datos de las hojas estadísticas de convenios colectivos registrados por el MTIN

Respecto al texto de los convenios de ámbito empresarial, mientras que buena parte destacan la pretensión de corregir las desigualdades existentes o que se puedan detectar en el diagnóstico, cabe destacar un convenio en el que se niega la existencia de desigualdad en su seno, señalando, sin embargo, que cumplirá con la Ley en lo referente a medidas y planes de igualdad:

Es bien conocido y apreciado que, tradicionalmente, nunca han existido diferencias entre las condiciones de trabajo que disfru-

³⁰ Datos relativos a los convenios firmados entre el 24 de marzo de 2007 y el 31 de marzo de 2008.

tan las mujeres y los hombres que forman parte de M.E.P.S.A., siendo un hecho constatado la igualdad efectiva entre ambos, en coherencia con la política de Diversidad de la Empresa.

No obstante lo anterior —y coincidiendo con la entrada en vigor de la reciente Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres—, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la mejora de las cotas de presencia femenina y, también, de aplicar una serie de medidas que ayudarán a profundizar; aún más, en esa igualdad efectiva [...], en particular en lo que respecta al diseño de un conjunto de medidas que dé forma a un Plan de Igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres de la Empresa³¹

Respecto a los grupos de empresa, si bien ninguno de los convenios menciona los supuestos legales (ni tienen obligación de hacerlo), dos de ellos hacen alusión a la política de igualdad de oportunidades, a objetivos en relación con ésta o a la elaboración de un plan de igualdad que afecte a todas las empresas del grupo. En este sentido, destaca el *Convenio de Aquagest Levante*, que indica que se está negociando un plan en el grupo al que pertenece en el momento de su negociación:

La Incorporación de la mujer al trabajo ha provocado uno de los cambios más profundos en la vida social española de las últimas décadas. Este cambio ha supuesto el nacimiento de nuevas relaciones que han tenido una enorme repercusión en todos los niveles de nuestra sociedad.

A pesar de los cambios normativos y de las directrices de la empresa, la discriminación sigue surgiendo con frecuencia tanto en el conjunto de la sociedad como en los centros de trabajo.

Las partes del presente Convenio Colectivo resaltan la necesidad de establecer en todos los centros de trabajo las bases indispensables y convenientes para evitar situaciones de acoso moral y sexual y asimismo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo.

En el momento de la firma de este convenio el Grupo AGBAR se encuentra elaborando un Plan de Igualdad, que se encuentra en avanzado estado³².

31 CC de Michelin España Portugal S.A. (2007-2010).

32 CC de Aquagest Levante, S.A

B) Referencias al diagnóstico

La LOI define los planes de igualdad en las empresas como *un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*. Por tanto, el diagnóstico resulta fundamental para detectar las discriminaciones directas o indirectas³³ existentes en la empresa y, en función de éstas, establecer los objetivos orientados a corregirlas, así como las estrategias y medidas adecuadas.

De los convenios analizados con referencias a planes de igualdad, menos de la mitad mencionan el diagnóstico. De éstos, la mayoría hace alusión al diagnóstico al reproducir el concepto de planes de igualdad de la LOI, ya sea de manera parcial o completa, especialmente en el ámbito sectorial.

Sólo una minoría de los convenios con cláusulas relativas a planes de igualdad desarrollan lo relativo al diagnóstico con un grado mayor o menor de detalle. Entre los **convenios de ámbito sectorial estatal**, destacan especialmente por el grado de desarrollo de este apartado el *XV Convenio de la Industria Química* y el *III Convenio de la Madera*, que determinan que las empresas deberán realizar el diagnóstico *previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse*, con el objetivo de:

Obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

³³ El apartado dedicado a conceptos aborda los conceptos de discriminación directa e indirecta.

De esta manera, comienzan a enumerar las materias que la LOI recomienda abordar en los planes de igualdad en su artículo 46.2. Si bien no recogen todas las citadas en la Ley, sí detallan aspectos concretos relacionados con las citadas materias en relación a los cuales se *deberá proporcionar datos desagregados por sexos*:

- a) *Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.*
- b) *Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.*
- c) *Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.*
- d) *Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.*
- e) *Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.*
- f) *Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.*
- g) *Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.*
- h) *Excedencias último año y los motivos.*
- i) *Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.*
- j) *Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.*

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

En el **ámbito sectorial autonómico**, varios convenios³⁴ reproducen estos mismos enunciados al referirse al diagnóstico.

34 Convenio de la Industria de la madera de Madrid, Convenio del sector Industrias de la Madera de Navarra, XV Convenio para las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid y Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Navarra.

Cabe destacar como buena práctica que se indague en las características de la plantilla o distribución de la plantilla en relación con las cuestiones que se plantea, teniendo en cuenta siempre datos desagregados por sexo. Asimismo, es importante que el diagnóstico analice los datos referentes al acceso a la empresa (incorporaciones y ceses en el último año), clasificación profesional, retribuciones, formación continua, promoción y conciliación.

Otra cuestión interesante que se aporta en el *XV Convenio de la Industria Química* y el *III Convenio de la Madera* es el análisis de los criterios y canales de información y/o comunicación que se utilizan en los procesos de selección, formación y promoción, así como los métodos mediante los cuales se describen los perfiles profesionales y puestos de trabajo que se ofrecen tanto para un posible ingreso como para los procesos de promoción.

Conviene destacar, asimismo, la atención al lenguaje que se utiliza y el contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción. Si bien estos convenios no orientan en torno a cómo debe ser este lenguaje, se sobreentiende que debe ser acorde con los objetivos de evitar cualquier discriminación directa o indirecta, con lo cual debe tratarse de un lenguaje no sexista.

Sin embargo, no se tienen en cuenta en el diagnóstico otras materias recomendadas por la LOI en las que sería necesario indagar:

- a) Salarios: se alude a ellos en los objetivos, pero no en el diagnóstico. En relación a esta materia, cabría analizar *la distribución por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional; la media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base + pluses o complementos fijos) y la media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variables (pluses voluntarios, incentivos de producción, etc.)*³⁵.

En relación a esta materia, el *Convenio del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona* propone analizar *los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones*.

35 SANZ BERZAL, ESMERALDA (2007.a).

- b) Formación: sería recomendable que el diagnóstico interprete los datos acerca de cuestiones como el *número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa; en cuántas ocasiones han participado en acciones formativas* (y si ha sido a iniciativa de la empresa o por propia iniciativa); *horas de formación recibida; personas que disfrutaron de becas o ayudas para la formación*³⁶.
- c) Acoso sexual y acoso por razón de sexo: se podría indagar en los mecanismos que se han establecido para proteger a las personas que han sido víctimas de este tipo de violencia o en la manera como las mujeres perciben la situación.

En el **ámbito empresarial**, las referencias al diagnóstico se suelen encontrar menos desarrolladas que en el sectorial, puesto que el sectorial ha de fijar los criterios y condiciones que habrán de seguir las empresas acogidas. Una excepción a esta tendencia se encuentra en el *Convenio de Socotherm S.A.*, que incorpora las mismas indicaciones detalladas en relación al diagnóstico que el *III Convenio estatal de la Madera*.

De los convenios analizados, destaca el *Convenio de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica S.L.*, al desarrollar el diagnóstico por materias con cierto detalle. Además de prestar atención a las diferentes materias en las que se indagará y en las características de la plantilla, señala que se tendrá en cuenta las características, necesidades y opiniones de las mujeres y hombres de la empresa:

[La comisión de igualdad] *trabaja sobre la base del diagnóstico de situación previo realizado por la empresa (...). El objetivo del citado estudio es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las mujeres y hombres que trabajan en la organización, detectar la existencia de posibles desigualdades por razón de sexo y poder así contribuir a avanzar en la eliminación de los mismos incorporando oportunidades de mejora, así como para servir de base para la realización de los correspondientes planes de acción. Para ello se han analizado los siguientes aspectos:*

36 Ídem.

- *Evolución de la plantilla en los últimos tres años.*
- *Incorporaciones realizadas en lo últimos tres años.*
- *Características de la plantilla:*
 - *Comparativa por edades.*
 - *Comparativa por tipo de contrato, jornada y horario.*
 - *Comparativa por departamentos.*
 - *Comparativa por grupos profesionales.*
 - *Comparativa por antigüedad.*
- *Retribuciones.*
- *Formación.*
- *Conciliación vida familiar y laboral.*
- *Análisis del proceso de selección de personal.*
- *Análisis del proceso de promoción de personal.*
- *Análisis del proceso de formación de personal.*
- *Análisis de la política retributiva.*
- *Análisis de la política de comunicación interna.*

En este sentido, cabe destacar como buena práctica el que se tengan en cuenta en el diagnóstico, además de las características de los hombres y las mujeres en la plantilla, sus necesidades y opiniones. Además, se proponen analizar procesos de selección de personal, promoción y formación, así como la política retributiva y de comunicación interna.

A la hora de aplicar la propuesta del citado convenio, para que las mujeres y hombres contratados por la empresa puedan expresar libremente sus opiniones (sin miedo a posibles represalias en el caso de señalar situaciones injustas), se debe garantizar la confidencialidad de los datos que aporten estas personas. Asimismo, resultará más probable que se adecue a la realidad si quienes lo elaboran tienen compromiso y cualificación en relación a la igualdad de oportunidades. En el apartado de Competencias, se abordará esta cuestión con mayor profundidad.

En este sentido, merece la pena destacar el convenio de la empresa *Dalphi Metal España S.A.*, que si bien no indica en qué cuestio-

nes se indagará, atribuye a una comisión paritaria la competencia de realizar el diagnóstico y ofrece un grado de compromiso y concreción considerable en relación al mismo, señalando cómo se procederá para realizarlo:

Para la elaboración del diagnóstico de la Empresa, desde la perspectiva de género, se creará una Comisión Paritaria (...), que elaborará y acordará unas fichas para la recogida de datos disgregados por sexo en relación a los apartados a tratar.

Las fichas serán cubiertas por el Departamento de RR.HH. de la Empresa y la representación de los trabajadores en la referida Comisión Paritaria tendrá acceso durante todo el proceso de recogida de datos a los mismos, debiendo mantener el deber de confidencialidad y de sigilo profesional respecto a la información conocida.

Una vez recopilada toda la información, esta Comisión Paritaria elaborará y acordará un informe, en el que se recojan las posibles diferencias existentes entre hombres y mujeres dentro de la Empresa, que será la base sobre la que se redactará el Plan de Igualdad.

C) Competencias en la realización del diagnóstico

La participación de las personas destinatarias del plan de igualdad en el diagnóstico resulta fundamental para detectar las desigualdades que se pretenden corregir. En relación a esta cuestión, la Ley no establece ninguna obligación. No prescribe que el diagnóstico sea negociado por las partes implicadas o que la representación legal o sindical de las personas trabajadoras participe en el mismo, aunque los planes de igualdad sí deben negociarse en los supuestos en los que las empresas han de aplicarlos.

En relación a esta cuestión, la mayoría de los convenios analizados no indican qué agentes se encargarán de realizar el diagnóstico. De los que sí lo señalan, en el **ámbito sectorial estatal**, el *XV Convenio estatal de la industria química* y el *III Convenio estatal de la Madera* atribuyen a la empresa la realización del diagnóstico, si bien ésta facilitará la documentación que se desprenda a la representación legal de las personas trabajadoras:

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

[...]

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

De esta manera, la negociación del plan de igualdad queda supeditada al diagnóstico que elabore la empresa. Si bien se señala que la representación de las trabajadoras y trabajadores puede emitir un informe a partir de los datos que aporte la empresa en relación a las materias planteadas, no se indica a continuación que el plan de igualdad se elaborará a partir de dicho informe, sino que tanto el contenido del plan como las medidas dependerán del diagnóstico que realice la empresa:

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

Otros convenios de ámbito sectorial estatal también atribuyen a la empresa la realización del diagnóstico, como el *Convenio del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias*.

En el **ámbito sectorial autonómico**, la mayoría de los convenios analizados que hacen referencia a esta cuestión atribuyen a la empresa la competencia de elaborar planes de igualdad³⁷. El *Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra* reproduce el contenido de la referencia al diagnóstico del *Convenio estatal de la Industria Química*, al atribuir a la empresa las competencias

37 Ver Convenio de la Industria de la madera de Madrid, el Convenio del sector Industrias de la Madera de Navarra y el XV Convenio para las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid.

de su elaboración, prevé el supuesto de que se produzcan discrepancias y apela entonces a la Comisión Mixta:

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revisieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la Ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

En el ámbito donde encontramos mejores prácticas en este sentido es el sectorial provincial, así como en el de empresa.

De los convenios de **ámbito sectorial provincial**, destaca el *Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Burgos*, que atribuye a la representación de las personas trabajadoras la labor de elaborar el diagnóstico a partir de los datos que le proporcione la empresa:

Todos los Planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as, información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada...) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho a la intimidad personal y las exigencias de la ley de protección de Datos.

Asimismo, señala que la Comisión Paritaria para la Igualdad *será la encargada de comenzar el estudio de la situación actual de la empresa, y de la elaboración del Plan.*

El *Convenio de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia* prevé una elaboración del diagnóstico realizada conjuntamente por la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras:

La primera actuación del plan será la realización de un «diagnóstico de situación» o análisis comparativo de la situación laboral de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. Dicho diagnóstico se centrará efectuando una desagregación

por sexo de los datos. Esta información será elaborada al respecto por la empresa y los representantes de los trabajadores.

Asimismo, el *Convenio del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona*, tras destacar que las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, indica lo siguiente:

Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género, estableciendo la necesidad a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

En el **ámbito empresarial**, encontramos las siguientes **buenas prácticas**:

- a) Se atribuye la realización del diagnóstico a una Comisión específica o la empresa se compromete a acordarlo con ésta:
- *El Convenio de Dalphi Metal España S.A establece la creación de una comisión paritaria, a la que atribuye la función de creación de los instrumentos de recogida de datos y la realización del informe. Aunque será el Departamento de Recursos Humanos el que recopile la información, dicha comisión tendrá acceso a éstos durante todo el proceso, lo que podría facilitar su supervisión:*

Para la elaboración del diagnóstico de la Empresa, desde la perspectiva de género, se creará una Comisión Paritaria (...), que elaborará y acordará unas fichas para la recogida de datos disgregados [sic] por sexo en relación a los apartados a tratar.

Las fichas serán cubiertas por el Departamento de RR.HH. de la Empresa y la representación de los trabajadores en la referida Comisión Paritaria tendrá acceso durante todo el proceso de recogida de datos a los mismos, debiendo mantener el deber de confidencialidad y de sigilo profesional respecto a la información conocida.

Una vez recopilada toda la información, esta Comisión Paritaria elaborará y acordará un informe.

- Entre las funciones de la Comisión de Igualdad, figura la *realización del diagnóstico de la empresa desde la perspectiva de género (Convenio de Radio-Televisión de Galicia y sus sociedades).*
- La empresa se compromete a acordar la realización del diagnóstico en una comisión paritaria:

MAIER FERROPLAST S.L. se compromete a acordar en Comisión Paritaria y en el plazo de 18 meses, durante la vigencia del presente Convenio, la redacción de un Plan de Igualdad y diagnóstico previo de situación que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 46 de la LO 3/2007³⁸.

- La Comisión de Igualdad podrá participar en la realización del diagnóstico y supervisará el proceso, contando con la colaboración de una asesoría externa experta en la materia (*Convenio del Grupo HC Energía*):

Para la elaboración de dicho diagnóstico se contará con la colaboración de una Asesoría Externa experta en la materia.

La Comisión de Igualdad tendrá conocimiento de los datos que se manejan, desagregados por sexo (...). Y podrá hacer sus aportaciones u observaciones en esa fase.

Dichos asesores presentarán a la Comisión de Igualdad las informaciones recogidas y las observaciones realizadas.

- b) *Se atribuye la competencia del diagnóstico a la Comisión Mixta³⁹ o Comisión de interpretación y vigilancia del convenio⁴⁰. Asimismo, el Convenio de Uniprex, S.A.U. asigna a la Comisión Mixta la función de analizar las características de la plantilla, con información clasificada por sexos y categorías, si bien no utiliza en ese momento la palabra diagnóstico.*

Otras situaciones que se han encontrado en el ámbito empresarial, **que no cabría destacar como buenas prácticas**, son las siguientes:

38 Convenio de Maier Ferroplast S.L.

39 Convenio de Fertiberia S.A.

40 Convenio de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

- Atribución de la realización del diagnóstico a la empresa, si bien ésta facilitará la documentación que se desprenda a la representación legal de las personas trabajadoras⁴¹.
- Se atribuye la competencia del diagnóstico a la empresa, ya sea a través de sus propios medios o mediante una consultora, sin especificar que dicha consultora ha de tener un claro compromiso con la igualdad de oportunidades.

Previamente a la adopción de medida alguna, la Fundación «La Caixa» elaborará a través de sus propios medios o mediante consultor externo una auditoría de su situación actual o diagnóstico de situación⁴².

D) Competencia en la elaboración de los planes de igualdad

La ley de Igualdad establece el deber de las empresas de negociar con la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. De los casos en los que estas medidas han de consistir en un plan de igualdad, las empresas deberán negociarlo con la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras en los siguientes casos:

- a) En empresas de más de 250 personas en plantilla con convenio propio.
- b) *Cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo⁴³ (en empresas que se acogen a un convenio de ámbito sectorial).*

Sin embargo, en caso de las empresas que lo implanten como sustitución a una sanción accesoria, la competencia de la representación de las personas trabajadoras consistirá, o bien en negociar dicho plan, o bien en ser consultada.

Asimismo, las empresas que elaboren y apliquen planes de igualdad de forma voluntaria no tienen el deber de negociarlos con la

41 Convenio de Socotherm España, S.A.

42 VI Convenio de la Fundación La Caixa.

43 Art. 45 LOI.

representación de las personas trabajadoras, si bien ésta deberá ser consultada previamente.

En el **ámbito sectorial**, la tendencia general consiste en reproducir estos aspectos de la LOI o remitirse a ellos. Asimismo, en la mayoría de los casos en los que se reduce el umbral a partir del cual las empresas realizarán y aplicarán planes de igualdad, éstos deberán ser negociados con la representación legal y/o sindical de trabajadoras y trabajadores.

Conviene destacar el *Convenio del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia* que, además de establecer el deber de negociar un plan de igualdad con la representación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas con más de 100 personas en plantilla, indica que las que lo hagan de manera voluntaria deberán, no sólo consultarlo, sino también acordarlo con dicha representación.

Asimismo, se puede considerar como buena práctica el establecimiento de comisiones de igualdad en empresas, tal y como indica el *Convenio del sector de Comercio Textil de Valencia*, atribuyendo a éstas la competencia de elaborar el plan de igualdad:

[...] En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio colectivo, las empresas constituirán la Comisión de igualdad para la elaboración de un Plan de igualdad que deberá negociarse siguiendo los criterios establecidos en dicha Ley Orgánica.

Además de los planes de igualdad que deberán elaborar y aplicar las empresas bajo determinados supuestos, en el ámbito sectorial algunos convenios hacen referencia a **planes de igualdad sectoriales**, atribuyendo ciertas competencias a comisiones de carácter sectorial. En este sentido, destaca el *Convenio de Hostelería de Zaragoza*:

Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta en el seno del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería una negociación tendente a la elaboración de un modelo de plan de

igualdad, se establece que a lo que al respecto allí se acuerde, se procederá a incorporarlo al convenio.

De no llegarse a conseguir un acuerdo en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio, se constituirá en comisión de Plan de igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de igualdad para aplicar en el sector.

En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará el mismo con la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Entre los convenios de **ámbito empresarial** estudiados, la participación conjunta de empresa y representación legal de personas trabajadoras y/o sindicatos se establece a veces a través de una comisión específica. Dicha comisión suele recibir el nombre de **comisión de igualdad** de oportunidades u otro similar, si bien en ocasiones no se la denomina de ninguna forma:

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión compuesta por representantes de la Dirección y de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo que, tras un diagnóstico de la situación de la empresa, elaborará, en su caso, un Plan de igualdad como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo⁴⁴.

Un ejemplo ilustrativo es el del *Convenio de HC Energía*, en el que se indica que la Comisión Paritaria de Igualdad *tendrá como primer cometido el diseño, aplicación y seguimiento de un Plan de igualdad, en cumplimiento de lo exigido en los Art. 45, 46 y 47 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Asimismo, el *Convenio del Grupo Zena* precisa:

En el plazo de tres meses desde la firma del convenio se creará una Comisión que será la encargada de elaborar el

44 XVII CC Iberia Líneas Aéreas de España, S.A. y su personal de tierra.

plan de igualdad (...). Esta comisión estará compuesta por dos miembros por cada sindicato firmante del convenio y el mismo número de componentes por la parte empresarial.

En varios convenios de empresa y grupo de empresa, la elaboración del plan de igualdad es competencia de **la Comisión Mixta o Paritaria** que realiza el seguimiento del convenio, como ilustra el *Convenio de Fertiberia S.A.*:

La Comisión Mixta realizará un diagnóstico de situación y elaborará un plan de igualdad, de aplicación en el conjunto de la Empresa, con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y normativa de desarrollo.

Asimismo, otros convenios analizados destacan la participación del **Comité de empresa**⁴⁵ en la elaboración del plan de igualdad:

*Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Mesa General de Negociación con la inclusión del Comité de Empresa para elaborar los planes de igualdad y conciliación según establece la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*⁴⁶.

E) Objetivos

La LOI hace referencia a los objetivos como parte de los contenidos mínimos que deberá incluir el plan de igualdad. Éstos deberán responder a las carencias detectadas en el diagnóstico en relación a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En función de éstos, se desarrollarán estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

45 V CC Instituto Español de Comercio Exterior y CC del Cabildo Insular de Fuerteventura.

46 CC del Cabildo Insular de Fuerteventura.

Por tanto, los objetivos son lo primero que deberá concretarse en un plan de igualdad en atención a los resultados que muestre el diagnóstico de situación, determinando qué es lo que debe cambiarse y en qué sentido, con el fin de superar la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato real⁴⁷.

Dado que los objetivos deberán determinarse en función del diagnóstico, no es pertinente que los convenios identifiquen objetivos concretos de los planes de igualdad si éste aún no se ha realizado. Sin embargo, pueden recoger, a modo de ejemplo, orientaciones que tengan que ver con la realidad social que se conoce (discriminación –directa e indirecta– de las mujeres en materia salarial, en el acceso al empleo, la promoción, por maternidad, triple jornada debido a un desigual reparto del trabajo doméstico, etc.).

Entre los convenios analizados que desarrollan las referencias al plan de igualdad, predomina la mención a los objetivos al reproducir el concepto del plan de igualdad de la LOI, señalando así los contenidos mínimos que éste ha de incluir.

En el **ámbito sectorial estatal**, destaca en este aspecto el *Convenio de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales*, que en vez de reproducir literalmente la LOI, precisa un poco más, destacando que los planes de igualdad deberán contener *objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada*, así como *acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados*.

El *Convenio de Radio-Televisión de Galicia y de sus sociedades*, además, fija plazos para el establecimiento de los objetivos:

En el segundo trimestre, y en base al diagnóstico, se fijarán los objetivos concretos del plan y la cronología para su obtención.

Son muy pocos los convenios que ofrecen referencias detalladas sobre los objetivos que habrá de incluir el plan de igualdad. De

47 FABREGAT MONFORT, GEMMA (2007.a).

éstos, los *convenios de ámbito sectorial estatal de la Industria Química y de la Madera* han sido reproducidos en otros de ámbito inferior (dentro de los sectoriales). En éstos, se indica que:

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva (...) en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

Si bien este texto no diferencia claramente los objetivos de las medidas, ofrece orientaciones interesantes acerca de cómo se pueden formular éstos, lo que podrá constituir una buena práctica en la medida en que respondan a las necesidades y carencias existentes en cada empresa en relación a la igualdad de oportunidades, que se deberán detectar en el diagnóstico. A modo de ejemplo, estos convenios indican que los objetivos, *entre otros, podrán consistir en:*

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.*
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.*
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas (...).*
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación tem-*

poral) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.

- e) *Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.*
- f) *Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.*
- g) *Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.*
- h) *Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.*
- i) *Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.*
- j) *Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.*
- k) *Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.*

De esta manera, se hace referencia a todas las materias que propone la Ley de Igualdad, añadiendo la de formación en igualdad de oportunidades, que es una de las cuestiones que la LOI obliga a incorporar como criterios de actuación de las Administraciones Públicas⁴⁸. En relación al acceso al empleo y la promoción, estos convenios recogen (aunque no definen en la referencia al plan de igualdad) los conceptos de segregación vertical y horizontal, aportando propuestas interesantes al respecto (objetivos a, b y c). Asimismo, se abordan con cierto detalle aspectos relacionados con la formación, incluyendo la realización de cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

48 Capítulo I, LOI.

Si bien la mayoría de los objetivos planteados pueden aportar orientaciones útiles para las empresas, dos de ellos están expresados de manera confusa:

En cuanto a los objetivos de *revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras*, si bien es preciso que se tengan en cuenta, deberían incluirse en el diagnóstico. En el caso de detectarse discriminaciones en relación a estas cuestiones, se tendrían que establecer objetivos para corregirlas.

Aunque estos convenios ofrecen propuestas interesantes, supeditan la negociación del plan al diagnóstico que elabore la empresa, lo que puede dar lugar a que ésta no dé cuenta de ciertas discriminaciones fundamentales y que, sin embargo, la representación de las personas trabajadoras deba negociar los objetivos en función de cuestiones que no responden a la realidad de la población trabajadora.

De este modo, se podría tomar como ejemplo la manera en la que estos convenios enuncian algunos de los objetivos planteados, siempre que éstos respondan a las discriminaciones que realmente se están produciendo en la empresa (y de las cuales deberá informar el diagnóstico con el fin de facilitar su superación). Y para ello sería preciso que la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras tenga más competencias en la elaboración del diagnóstico a partir del cual se van a negociar los objetivos y medidas que conformarán el plan y que se garantice la participación de mujeres en todo el proceso (tanto desde la parte empresarial como desde la trabajadora).

En el **ámbito sectorial autonómico**, los mismos convenios que reproducían las referencias al diagnóstico desarrolladas en el *Convenio estatal de química*, plasman de la misma forma lo relativo a los objetivos⁴⁹.

49 Convenio de la Industria de la Madera de Madrid, el Convenio del sector Industrias de la Madera de Navarra y el XV Convenio para las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid y el de la Industria Siderometalúrgica de Navarra.

En el **ámbito sectorial provincial**, destaca el *Convenio del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia*, que apunta a la necesidad de que los objetivos se desarrollen en función del diagnóstico, elaborado conjuntamente por la empresa y la representación de las personas trabajadoras. Asimismo, matiza que se establecerán objetivos *cualitativos y cuantificables*, lo que podría facilitar su evaluación y seguimiento. Para su elaboración, menciona las materias a las que se deberá prestar atención:

Un «plan de igualdad» contemplará, en función del «diagnóstico de situación» de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, objetivos cualitativos y cuantificables, estrategias de intervención, medidas y prácticas concretas, acordadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores, entre otros, en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.*
- b) Contratación.*
- c) Clasificación profesional,*
- d) Formación profesional, continua y continuada.*
- e) Promoción profesional.*
- f) Retribución.*
- g) Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la corresponsabilidad en las labores domésticas.*
- h) Seguridad y salud en el trabajo.*
- i) Violencia de género.*
- j) Pérdida del puesto de trabajo.*

De esta manera, en las referencias al plan de igualdad, el citado convenio menciona todas las materias que la Ley de Igualdad recomienda contemplar en los planes de igualdad, a excepción del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asimismo, añade el matiz de la corresponsabilidad en las labores domésticas a la cuestión de la conciliación, haciendo alusión a la necesaria distribución equitativa de las mismas. No queda claro si el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se incluirán en *seguridad y salud en el trabajo* (como ocurre en algunos convenios). Asimismo, además del acceso al empleo, destaca la pérdida del puesto de trabajo.

En el **ámbito de empresa y grupo de empresa**, la mayoría de los convenios analizados no establecen objetivos concretos para el plan de igualdad. Sólo el *Convenio de Socotherm España, S.A.* lo hace, reproduciendo los objetivos destacados en los convenios de ámbito sectorial estatal de la Industria Química y de la Madera. El resto, o bien se limita a mencionar los objetivos al recoger el concepto de plan de igualdad de la LOI, o bien establece objetivos de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades y de trato, pero no los del plan de igualdad, o bien no desarrolla esta cuestión.

F) Materias abordadas

La LOI no obliga a atender a materias concretas dentro de un plan de igualdad ni establece un mínimo de materias obligatorio. Sin embargo, sí destaca algunas a modo de ejemplo, que los planes de igualdad *podrán contemplar*⁵⁰:

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar; entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En las referencias al plan de igualdad de los convenios analizados, las materias que abordará el plan de igualdad se mencionan de las siguientes maneras:

- a) **Se reproduce el fragmento de la LOI citado al inicio de este apartado, en el que se enumeran las materias abordadas.** Si bien la mayoría de los convenios que reproducen dicho fragmento lo hacen de manera concreta, son varios los que no lo hacen. En el ámbito sectorial estatal, encontramos distintos ejemplos:

El *III Convenio estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales*, al enumerar las materias que contemplará su plan de igual-

⁵⁰ Artículo 46, LOI.

dad, no hace referencia a la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y, al referirse a la ordenación del tiempo de trabajo, no la relaciona con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Necesariamente los Planes de igualdad deberán contener medidas referentes a las siguientes materias: Acceso al empleo. Clasificación profesional. Promoción y formación. Retribución. Ordenación del tiempo de trabajo.

El III CC industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales enumera las diferentes materias que recomienda la LOI, si bien reduce el acceso al empleo a la selección de personal, cuando éste debería implicar más cuestiones:

Las materias sobre las que pueden incidir estos planes de igualdad son, entre otras, las siguientes: selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- b) **Se indican las materias en las que indagará el diagnóstico, con un grado mayor o menor de detalle**, como se analiza en el apartado dedicado al mismo.
- c) **Se hace referencia a las materias al establecer objetivos de los planes de igualdad**⁵¹ (ver apartado dedicado a los objetivos).
- d) **Se señalan al establecer los criterios** que deben seguir los planes de igualdad en empresas afectadas por un convenio de ámbito sectorial.

En este último caso, destaca el *Convenio del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona*:

⁵¹ XV Convenio estatal de la industria química, el III Convenio estatal de la Madera, el de la Industria de la madera de Madrid y el XV Convenio para las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid, CC de Renfe-Operadora.

Los criterios de elaboración del Plan de igualdad deberán contemplar:

- 1. El establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación, formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla. Garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.*
- 2. El análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones.*
- 3. Que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psicosociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.*
- 4. La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), tener personas y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.*
- 5. La necesidad de conciliar la vida laboral y personal.*
- 6. La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género.*
- 7. La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.*
- 8. Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.*

Respecto a las **materias más citadas**, ya sea en las referencias al diagnóstico, en los objetivos o en otras, éstas son las siguientes:

- En primer lugar, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- En segundo lugar, el acceso al empleo, la clasificación profesional, el acceso a la formación, la promoción y las retribuciones.
- En tercer lugar, la protección de la maternidad, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la protección de las víctimas de la violencia de género.
- En último lugar, con un número de referencias considerablemente menor, la formación en igualdad de oportunidades y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos o el acceso de las mujeres a los mismos.

G) Estrategias y medidas

Para el logro de los objetivos que se establezcan a partir de las carencias y necesidades detectadas en el diagnóstico, la LOI menciona el desarrollo de estrategias y prácticas. El objetivo de dichas estrategias y medidas sería alcanzar la igualdad de oportunidades real, pues la igualdad jurídica y la prohibición de discriminar por razones de sexo no han conseguido superar las desigualdades sociales, políticas y económicas que afectan a las mujeres. Por esta razón, la LOI incluye conceptos complejos que apuntan a situaciones de discriminación menos evidentes que las directas, como discriminación indirecta o segregación horizontal. Asimismo, partiendo de la complejidad del problema, recomienda el establecimiento de medidas de acción positiva para corregir las desigualdades existentes, matizando que este tipo de medidas serán aplicables mientras dichas desigualdades no se hayan superado. En su *Artículo 11. Acciones Positivas*, prescribe lo siguiente:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

La LOI reconoce, asimismo, un papel relevante a la negociación colectiva. En la *Exposición de motivos*, destaca lo siguiente:

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

[...]

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual a favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. [...] También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas [...]. Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

Por tanto, respecto al tipo de medidas que se puedan adoptar, cada empresa deberá negociar con la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras las que sean pertinentes y adecuadas para su caso.

Para facilitar la comprensión de las medidas de acción positiva, la Ley de Igualdad concreta algunas a modo de ejemplo:

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción

positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, 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.

En los convenios analizados, sólo una minoría señala dentro de las referencias al plan de igualdad qué tipo de estrategias y medidas se proponen abordar y, cuando lo indican, generalmente no especifican o no elaboran ejemplos concretos, dejando abierta esta cuestión a la negociación del plan de igualdad. Sin embargo, en muchos casos, se incluyen en otros apartados del convenio (no en los referidos a planes de igualdad) medidas concretas relacionadas con la igualdad de oportunidades o la igualdad de trato, así como referencias a estrategias diversas (transversales, acciones positiva, otro tipo de estrategias).

Medidas de acción positiva

En relación a las medidas de acción positiva, la autora Juana María Serrano (2008) indica lo siguiente:

La igualdad de trato exige equiparación entre sexos, pero sólo se consigue si efectivamente nos hallamos ante personas iguales, lo cual no sucede porque actualmente las mujeres se encuentran en una situación de desventaja con respecto a los hombres. Se trataría de situar a ambos colectivos en el mismo punto de partida y para ello habrá que garantizar, en primer lugar, la igualdad de oportunidades.

[...]

A efectos de garantizar la igualdad de oportunidades serán necesarias cláusulas correctoras de situaciones discriminatorias.

rias. Una de las medidas más eficaces son las acciones positivas, en ellas se marcan objetivos y se fijan compromisos con unos resultados reales, aunque para lograrlos se produzcan desigualdades de trato a favor de uno u otro colectivo porque ofrecen un trato de favor al sexo desfavorecido siempre que ambas personas se encuentren a igualdad de condiciones. Las acciones positivas consisten en medidas puntuales y temporales que remueven situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales y tienen como fin reequilibrar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres para conseguir, a medio o largo plazo, que las mujeres alcancen una situación de igualdad real de oportunidades.

En los convenios que hacen alusión a medidas y estrategias dentro de las referencias al plan de igualdad, gran parte alude a medidas de acción positiva, ya sean:

a) Favorables al sexo menos representado:

Este tipo de formulación es la que se ha encontrado con más frecuencia en los convenios analizados, con una clara referencia al enunciado de la LOI tanto en el ámbito sectorial (estatal, autonómico y provincial)⁵² como en el empresarial⁵³.

En el **ámbito sectorial estatal**, un ejemplo ilustrativo de este tipo de formulación es el *XV Convenio estatal de la industria química*, que ha constituido también en esta cuestión un referente para otros, fundamentalmente en el ámbito sectorial. En él, se prevé el *establecimiento de medidas de acción positiva (...) en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva*. De esta manera, se remite a su artículo 18, en el que define las acciones positivas de la siguiente forma:

52 XV Convenio estatal de la industria química, XV CC para las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid, CC del sector de Industria y Comercio del vino de Álava, CC del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona, Convenio del sector de Comercio Textil de Valencia, Convenio del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, Convenio de Hostelería y Turismo de León. La mayoría de estos convenios reproducen de manera completa o parcial el enunciado del XV Convenio estatal de la industria química.

53 CC de la Empresa Socotherm España, S.A, CC del Grupo HC Energía.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

El *Convenio del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias* concreta en relación al tipo de medidas favorables al sexo menos representado se desarrollarán, ciñéndolas a las materias de selección (en el acceso al empleo o en la promoción) y formación:

Los tribunales que resuelvan convocatorias de ingreso, así como los que se puedan constituir para las convocatorias de movilidad interna, responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

(...)

Para la detección de las necesidades formativas se tendrá en cuenta la distribución por géneros, efectuándose un seguimiento de la participación en los cursos realizados, en orden a priorizar en futuras acciones formativas una participación equilibrada.

En el **ámbito sectorial autonómico**, las referencias encontradas reproducen la formulación de esta cuestión del *Convenio estatal de la industria química*.

En el **ámbito sectorial provincial**, destaca el *Convenio del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona* que, en los criterios de elaboración del plan de igualdad, ofrece una orientación similar, incluyendo los siguientes matices:

El establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación, formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de

vacantes, ajustes de plantilla. Garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

El *Convenio del sector de Industria y Comercio del vino de Álava* vincula la aplicación de este tipo de medidas al momento de la contratación o de la promoción:

Podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate, y lo mismo en cuanto al acceso a categorías superiores.

En el **ámbito empresarial**, son muy pocos los convenios que establecen este tipo de formulaciones, generalmente utilizando enunciados similares al *XV Convenio estatal de la industria química*. Asimismo, el *Convenio del Grupo HC Energía* prevé este tipo de medidas para la formación en el seno de la empresa:

Para la asistencia a cursos de formación, que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de subrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona solicitante.

b) Favorables a las mujeres⁵⁴:

Este tipo de medidas se orientan a corregir desigualdades que afectan a las mujeres, partiendo del hecho de que éstas son las principales perjudicadas por la discriminación por razones de sexo.

En los convenios estudiados de **ámbito sectorial estatal**, no se han encontrado alusiones a este tipo de medidas.

54 CC del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia, Convenio Colectivo Regional de Empresas Alquiladoras de Grúas Móviles Autopropulsadas (Cantabria), Convenio de UGT; CC de la Empresa Socotherm España, S.A., CC de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L.; CC del Grupo HC Energía.

En el **autonómico**, el *Convenio del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia* vincula el establecimiento de acciones positivas a favor de las mujeres con situaciones patentes de desigualdad de hecho (es decir, no jurídica) respecto de los hombres, con el fin de evitar discriminaciones directas o indirectas:

La consecución y garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo implicará la necesidad de evitar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo (y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil) y la posibilidad de establecer «acciones positivas» a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

A diferencia de este tipo de formulaciones con amplia perspectiva, el *Convenio Colectivo Regional de Empresas Alquiladoras de Grúas Móviles Autopropulsadas de Cantabria* se ciñe al acceso al empleo de las mujeres y a su formación:

Siendo conscientes (...) de que el sector de grúas móviles autopropulsadas carece de una implantación femenina real, (...) asumen el compromiso de fomentar la formación y posterior contratación de mano de obra femenina que permita una presencia más equilibrada (...)

En el **ámbito empresarial**, destaca el *Convenio de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L.*, en el que apunta a la *promoción y participación en todos los niveles*:

Los planes de igualdad de oportunidades contribuirán a cimentar la óptica de la igualdad ya presente y promovida en todas las estrategias que se desarrollan dentro de la gestión de la empresa, así como la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.

c) Medidas de acción positiva que garanticen la corrección de las discriminaciones (sin especificar el tipo de desigualdad que pretenden corregir):

Si bien la mayoría de los convenios formulan las medidas de acción positiva de manera que se orienten, bien al sexo más representado, bien a las mujeres, se han encontrado algunos convenios en los que esta cuestión no se hace explícita en dicha formulación:

En el **ámbito sectorial estatal**, el *Convenio de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia*, destaca:

Los agentes sociales firmantes del presente convenio (...) entienden de la importancia que supone la igualdad en todos los centros de trabajo. Por lo cual la ley se debe de aplicar en el conjunto del sector,(...), estableciendo medidas de acción positiva que garanticen la corrección de las discriminaciones.

En el **ámbito de la empresa**, el *Convenio de Fertiberia S.A.* acota las acciones positivas (igual que otros analizados) al acceso al empleo, la formación y la promoción:

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor; es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción.

Otro tipo de medidas

Además de las medidas de acción positiva, los convenios hacen referencia a **otro tipo de medidas orientadas al logro de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Entre los convenios que hacen referencia a planes de igualdad, el *Convenio de la Industria química*, en el **ámbito estatal**, prevé el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Asimismo, el *Convenio del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias* destaca las siguientes **medidas de selección y formación**:

En las ofertas de empleo público se evitará cualquier término o expresión que pueda suponer una limitación por razón de género.

Se otorgará preferencia, durante dos años, en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación de actualización profesional a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

(...)

Se elaborará e impartirá un módulo de formación en igualdad de oportunidades que se integrará en el Plan de Formación de la empresa.

Entre los convenios estudiados de **ámbito sectorial autonómico y provincial**, o bien no se mencionan otro tipo de medidas diferentes a las de acción positiva para ser incluidas dentro del plan de igualdad, o bien se establecen enunciados similares al *Convenio estatal de la Industria Química*.

Más interesante resulta el contenido del *Convenio de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L* que, dentro del **ámbito empresarial**, proporciona orientaciones claras y útiles para desarrollar medidas. Este convenio destaca que las medidas responderán a las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas en el diagnóstico y muestra un grado de concreción mucho mayor que los anteriores:

El plan de igualdad tendrá las siguientes fases:

1.ª Programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada materia analizada. Se fijarán para ello una serie de prioridades y se establecerá un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas del plan, cuál es la situación de partida, el objetivo al que se aspira y el tiempo en que se alcanzará, fijando además las personas responsables para ello.

(...)

Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las perso-

nas que forman parte de la empresa. independientemente de su sexo.

En síntesis, en la mayoría de los convenios, las medidas relacionadas con estas materias, así como otras que hacen referencia a otras materias incluidas en la LOI (prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, protección de las víctimas de violencia de género, conciliación o corresponsabilidad, etc.), se incluyen dentro de otros apartados diferentes al que hace referencia a los planes de igualdad. Sin embargo, dentro de las referencias a planes de igualdad, de los pocos que aluden al tipo de estrategias y medidas que éstos van a adoptar, predomina la alusión a las acciones positivas, especialmente favorables al sexo menos representado en la categoría profesional de que se trate.

H) Apoyo de la Administración

Son muy pocos los convenios que mencionan el apoyo de la Administración Pública en relación a los planes de igualdad.

En el **ámbito sectorial**, este tipo de apoyo puede adquirir las siguientes formas:

1. Colaboración de los organismos institucionales pertinentes en la elaboración de un código de buenas prácticas en el sector. Tres convenios apuntan a este tipo de colaboración⁵⁵, de los cuales destaca el *Convenio estatal de la industria química* por el grado con el que detalla esta cuestión:

Si así se pacta en el seno de la misma [la Comisión paritaria sectorial de IQ], podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

55 CC del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona, XV CC para las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid, XV CC de la industria química.

En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas de la industria Química

2. Colaboración en el desarrollo de planes de igualdad en medianas y pequeñas empresas, como se señala en el *Convenio del sector Confiterías, Pastelerías y Venta de Dulces de Zaragoza*:

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar; las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para ello se dispondrá del apoyo técnico necesario que el Gobierno impulse para las pequeñas y medianas empresas

3. Se solicita el apoyo de diferentes organismos públicos. Es el caso del *Convenio Regional de Empresas Alquiladoras de Grúas Móviles Autopropulsadas de Cantabria*:

Siendo conscientes las partes firmantes del presente convenio de que el sector de grúas móviles autopropulsadas carece de una implantación femenina real, parte social y empresarial asumen el compromiso de fomentar la formación y posterior contratación de mano de obra femenina que permita una presencia más equilibrada en las empresas en todas las categorías profesionales de la misma.

A estos efectos, se dirigirán al Instituto de la Mujer, y a cuantos organismos autonómicos tengan competencias en esta materia, a fin de colaborar de forma tripartita en la formación e implantación de mano de obra femenina en el sector.

Igualmente, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007 (RCL 2007, 586), las empresas afectadas por este convenio, se comprometen a implantar durante la vigencia del mismo el plan de igualdad al que se refiere citada norma, aun cuando por número no vinieren obligados a ello.

A estos efectos, solicitarán el apoyo técnico necesario de los órganos autonómicos competentes.

En el **ámbito empresarial**, no se han encontrado referencias al apoyo de la administración para elaborar el plan de igualdad.

1) Descripción de conceptos clave

Podemos considerar una buena práctica la descripción de conceptos clave en convenios colectivos, ya que, si están formulados de una forma adecuada, pueden orientar el desarrollo de los planes de igualdad.

De los convenios analizados, menos de la mitad incluye conceptos. De éstos, el más citado es el de plan de igualdad, generalmente reproduciendo la definición que recoge la LOI (art. 46):

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La reproducción de este concepto, además de facilitar la transmisión de la idea de los planes de igualdad como un conjunto de medidas articuladas entre sí y realizadas después del diagnóstico, incluye los contenidos mínimos que éste ha de incluir (objetivos, medidas, estrategias y prácticas), así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

En el ámbito sectorial, especialmente el estatal, la reproducción de conceptos puede resultar muy útil, debido a su alcance y a su carácter orientador. En los convenios de ámbito sectorial analizados, son los estatales y los autonómicos los que más reproducen el concepto de plan de igualdad. Si bien se tiende a formular este concepto de manera adecuada y completa, encontramos una excepción en el *Convenio colectivo estatal del sector de Contact Center*, que, al plasmarlo, condiciona la elaboración del plan de igualdad al acuerdo entre representación de personas trabajadoras y empresa:

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación [...].

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Otros conceptos de gran relevancia son los que permiten diferenciar entre **discriminación directa y discriminación indirecta por razón de sexo**. La difusión de estos conceptos puede facilitar, entre otras cuestiones, que en el diagnóstico se diferencie las situaciones de discriminación más evidentes de aquellas actuaciones que, pese a su aparente neutralidad, generan un efecto adverso sobre determinadas personas o colectivos sin justificación razonable, independientemente de la intención que las haya generado⁵⁶. Así, la LOI indica, en su artículo 6:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

La reproducción de estos conceptos es minoritaria en los convenios analizados, y se observa en mayor medida en el ámbito sectorial. En el estatal, el XXI Convenio de Banca y el XIX Convenio para las Sociedades Cooperativas de Crédito incluyen el texto recogido en la LOI en relación a estos conceptos, así como el Convenio de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

56 FABREGAT MONFORT, GEMIMA (2007.a)

En el ámbito sectorial autonómico, no se han encontrado convenios firmados después de la LOI (hasta finales de julio de 2008) que incluyan estos conceptos.

En el ámbito sectorial provincial, el *Convenio del sector de Industrias Vinícolas y Comercio de Valencia*, además de plasmar de manera completa los conceptos de discriminación directa e indirecta, indica que *constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*.

Las cuestiones relativas a la prevención y la actuación frente al **acoso sexual**, al acoso por razón de sexo y a la violencia contra las mujeres se encuentran en muchos casos incluidas en cláusulas aparte de las referidas a los planes de igualdad. Sin embargo, en algunos casos se incluyen las definiciones de estos conceptos en las referencias al plan de igualdad, como ocurre en el convenio citado anteriormente:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

J) Referencias a plazos o calendario

Una minoría de los convenios analizados (en torno a una cuarta parte) establece plazos para la realización del diagnóstico y/o el plan de igualdad, la mayoría de ellos dentro del **ámbito de la empresa y de grupo de empresa**.

Se han encontrado las siguientes situaciones:

- **Se prevé desarrollar el plan de igualdad durante la vigencia del convenio**⁵⁷. Esta situación es la más frecuente dentro del

57 III CC estatal de la madera, CC Industria de la Madera Madrid, XV CC para las Industrias Transformadoras de Plásticos de la Comunidad de Madrid, CC Regional de Empresas Alquiladoras de Grúas Móviles Autopropulsadas (Cantabria), CC de la Empresa Socotherm España, S.A., Maier Ferroplast S.L. y otros.

ámbito sectorial. Tanto dentro de este ámbito como dentro del de empresa y grupo de empresa, difiere el grado de compromiso de los convenios cuyo periodo de vigencia se aproxima al año de los que implican periodos de vigencia más amplios. Así, el plazo de un año puede ser razonable para la elaboración de un plan de igualdad. Por el contrario, el hacer coincidir el desarrollo del plan con la vigencia de un convenio de tres años⁵⁸ o incluso cuatro⁵⁹ o más puede dar lugar a un compromiso muy vago en relación con el plan de igualdad.

- **Se concretan los plazos** en los que se desarrollará el diagnóstico y/o el plan de igualdad, sin hacerlos coincidir con la vigencia del convenio. Esta situación se da en mayor medida en el ámbito de la empresa, si bien, en el **ámbito sectorial**, el *Convenio estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales* señala el plazo en el que deberán negociarse los planes de igualdad en las empresas:

Los Planes de igualdad deberán ser negociados con la representación sindical, en el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Respecto a los convenios que señalan un plazo concreto (diferente al periodo de vigencia) para la realización del diagnóstico y/o del plan de igualdad, encontramos mejores ejemplos en el **ámbito de la empresa y grupo de empresa**. El *Convenio de Dalphi Metal España* constituye un ejemplo ilustrativo:

Las partes firmantes adquieren el compromiso de tener redactado y firmado el Plan de Igualdad en el plazo de un año y medio, desde la firma del presente Convenio.

Una vez firmado y documentado será efectivo y comenzará su aplicación

- **Se destaca que el plan de igualdad desarrollará un calendario, dejando abierta definición de los plazos a las empresas** (en convenios sectoriales). Un ejemplo ilustrativo es el *Con-*

58 Convenio Colectivo Regional de Empresas Alquiladoras de Grúas Móviles Autopulsadas de Cantabria.

59 Grupo de empresas VIPs.

venio del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia:

El acuerdo sobre el «plan de igualdad» también deberá contener en relación a los anteriores objetivos, un calendario de desarrollo en cuanto a las estrategias de intervención, medidas y prácticas propuestas, protocolos de actuación, así como instrumentos de seguimiento y evaluación.

- **Se establecen plazos para la constitución de una comisión de igualdad de oportunidades** (en convenios de empresa y grupo de empresa), como recoge, entre otros, el *Convenio de Yell Publicidad, S.A.* (antes, Telefónica Publicidad e Información, S.A.):

Los firmantes del Convenio se comprometen, en un plazo no superior a tres meses desde su entrada en vigor, a crear una Comisión de Igualdad de Oportunidades.

- **Se detallan las fases del plan de igualdad.** Éste es el caso, entre otros convenios de **ámbito de empresa y grupo de empresa**, del *Convenio de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L.* que constituye un notable ejemplo de buenas prácticas en este sentido, al establecer de manera clara y precisa las fases y plazos, haciendo alusión también al calendario que deberá incluir el plan:

El plan de igualdad tendrá las siguientes fases:

- 1.ª *Programación del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada materia analizada. Se fijarán para ello una serie de prioridades y se establecerá un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas del plan, cuál es la situación de partida, el objetivo al que se aspira y el tiempo en que se alcanzará, fijando además las personas responsables para ello.*
- 2.ª *Implantación del plan de igualdad una vez diseñado y que tendrá que ser ratificado por las partes firmantes del presente convenio. Se informará a todo el personal de la empresa del contenido del mismo y se pondrán en marcha las distintas actuaciones según el calendario aproba-*

do. Para ello, en esta fase se pondrán en marcha acciones cuyos objetivos persiguen: [...]

- 3.^a *Definidos los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y los objetivos alcanzados, se llevará a cabo un seguimiento de los mismos. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad creará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados para comprobar la efectividad de las medidas aplicadas y que permitirán introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo indicado.*

Este caso resulta especialmente interesante, pues señala de manera detallada cómo se procederá para desarrollar un plan de igualdad y destacando cómo cada una de las medidas ha de estar relacionada con la carencia detectada en el diagnóstico, el objetivo al que se aspira y el tiempo en el que se alcanzará. De esta manera, el *Convenio de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L* apunta al desarrollo de un plan de igualdad con una coherencia interna y que, además, establezca medidas y objetivos pertinentes, es decir, adecuados a la realidad a la que pretenden responder.

Otra buena práctica que es preciso mencionar es la alusión al establecimiento de las personas responsables de elaborar cada una de las medidas y objetivos en respuesta a las necesidades y carencias detectadas.

K) Mecanismos de seguimiento y evaluación

La Ley de Igualdad dispone *el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación*. Para garantizar el seguimiento y la evaluación por parte de la representación de las personas trabajadoras añade en el *Artículo 47*, dedicado a la *Transparencia en la implantación del plan de igualdad*:

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre los contenidos de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evaluación de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

La representación de las personas trabajadoras, asimismo:

Tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.⁶⁰

Además de este tipo de seguimiento, la LOI prevé la evaluación *del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad*, que será realizada por el Gobierno, *junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas*⁶¹.

Por tanto, la LOI reconoce la importancia de la evaluación, si bien no obliga a que la empresa aporte datos desagregados por sexo sobre materias diferentes a la proporción de mujeres y hombres en diferentes niveles profesionales y las medidas adoptadas (incluyendo, en su caso, el plan de igualdad).

Respecto a la manera como los convenios recogen estas cuestiones, cerca de la mitad de los analizados hacen mención a los mecanismos de seguimiento y evaluación, generalmente al reproducir el concepto de plan de igualdad de la LOI y destacando que éste deberá incluirlos.

De los convenios que mencionan dichos mecanismos, tan sólo una minoría concreta alguna cuestión al respecto. Y estas cuestiones

60 Disposición Adicional décimo primera. Quince, LOI.

61 Disposición final quinta, LOI.

suelen encontrarse poco detalladas y referidas a aspectos como los siguientes:

a) Asignación del seguimiento y evaluación del plan de igualdad a la Comisión de igualdad de oportunidades:

En diversos convenios de **ámbito sectorial estatal**, se atribuye a la Comisión de Igualdad o a la Comisión Mixta el seguimiento de los planes de igualdad, tal y como se observa en el *Convenio de la industria del calzado*.

En algunas ocasiones, se atribuye a la comisión de igualdad de oportunidades el seguimiento de un plan sectorial en materia de igualdad de oportunidades (es decir, diferente a aquel que deben implantar las empresas conforme a la LOI), como ocurre en el *Convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales*.

En el **ámbito sectorial autonómico**, destaca el *Convenio para las Industrias Transformadoras de Plásticos de Madrid*, que, además de atribuir a la Comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades el *seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector*, señala lo siguiente:

Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última, desagregados por género.

En el **ámbito sectorial provincial**, el *Convenio de Transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona* señala:

La Comisión de Igualdad velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

Este convenio señala su compromiso en relación a esta cuestión, al señalar que la evaluación debe ser periódica con carácter semestral:

Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y en todo caso siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

En el **ámbito de la empresa**, el *Convenio de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L.* atribuye a la comisión de igualdad el control y seguimiento del cumplimiento del plan de igualdad. Asimismo, matiza:

Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad creará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados para comprobar la efectividad de las medidas aplicadas y que permitirán introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo indicado

b) Atribución de competencia de seguimiento de cualquier discriminación que se produzca a la Comisión de Igualdad.

Se observan menos convenios en los que se establece este tipo de seguimiento. En el **ámbito sectorial**, encontramos varios ejemplos con enunciados muy similares. Un ejemplo ilustrativo es el del *Convenio del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona*:

Con el fin de garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas

c) Prever el establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación.

Sólo una minoría de convenios de **ámbito de empresa** recogen esta previsión, como el *Convenio de Dalphi Metal España*:

El Plan de igualdad deberá incluir:

La fijación de objetivos concretos de la igualdad dentro de unos plazos razonables, con especificación de indicadores del cumplimiento de los objetivos e identificación de los órganos o de las personas responsables.

(...)

El establecimiento de sistemas eficaces de control interno y evaluación externa sobre el cumplimiento de los objetivos y mecanismos de readaptación de esos objetivos en función de los resultados obtenidos.

Éste, además de obligar a especificar los indicadores, prescribe la identificación de los órganos y personas responsables. Asimismo, prevé la realización de una evaluación externa.

d) Incluir el derecho de la representación de las personas trabajadoras a recibir información.

Varios convenios, especialmente dentro del **ámbito sectorial**⁶², señalan esta cuestión, ya sea en referencia a la aplicación de medidas y planes, o ya sobre datos desagregados por sexo en torno a la composición de la plantilla. Generalmente, se observa una reproducción de los enunciados de la LOI que hacen referencia a esta cuestión (y que se han destacado al principio de este apartado).

L) Recursos dedicados al plan de igualdad

La dedicación de recursos para el desarrollo del plan de igualdad es fundamental para que éste pueda llevarse a cabo. Esta cuestión, sin embargo, no se menciona en casi ninguno de los convenios analizados. Por lo tanto, podemos destacar como buenas prácticas las siguientes:

62 Convenio estatal de empresas de trabajo temporal, Convenio del sector de Comercio Vario Madrid

- d) Dentro del ámbito sectorial, el *Convenio del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de Valencia*:

Igualmente también deberá constar en el «plan de igualdad» los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para la implementación del mismo

- e) Otro ejemplo se ha encontrado dentro del ámbito de grupo de empresa, con un enunciado similar:

El Grupo Hc Energía asume el compromiso de asignar los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha el Plan de Igualdad.

G) Grado de desarrollo de las referencias a planes de igualdad de oportunidades

En función del grado de desarrollo de referencias a planes de igualdad de oportunidades, se podrían clasificar los convenios firmados entre el 24 de marzo de 2007 y el 31 de marzo de 2008 dentro de las siguientes categorías:

- Referencias sin desarrollar: convenios que se limitan a anunciar que se elaborará un plan de igualdad, sin aportar más detalles al respecto. Cerca del 30% de los convenios analizados se encuentran dentro de esta categoría, habiendo diferencias considerables por ámbitos: mientras que en el ámbito sectorial autonómico, cerca de la mitad de los convenios analizados incluyen referencias sin desarrollar, en el provincial y en el estatal este tipo de convenios constituyen una minoría (cerca de un 10%). En el ámbito de empresa y grupo de empresa, cerca del 30% de los convenios analizados no desarrollan o apenas desarrollan sus referencias.
- Referencias escasamente desarrolladas: convenios que nombran sólo algunas de las cuestiones tratadas por la LOI respecto a los planes de igualdad (materias, estructura y/o medidas), sin desarrollarlas. Cerca de un 40% de los convenios se podrían clasificar dentro de esta categoría, fundamentalmente los de ámbito provincial (cerca del 70%).

- Referencias con grado medio de desarrollo: desarrollan todas o casi todas las cuestiones que aborda la LOI en relación a los planes de igualdad con un grado de detalle medio. Cerca del 15% de los convenios analizados se podrían encuadrar dentro de esta categoría. Por ámbitos, constituirían en torno a una cuarta parte de los de ámbito sectorial estatal y autonómico y de los de grupo de empresa. En los de ámbito sectorial provincial y los de empresa, este tipo de referencias afectaría a cerca del 10%.
- Referencias altamente desarrolladas: desarrollan todas o casi todas las cuestiones que aborda la LOI en relación a los planes de igualdad con un grado de detalle alto. Sólo una minoría (cerca del 10%) de los convenios analizados se podría encontrar dentro de esta categoría. Por ámbitos, este porcentaje asciende a aproximadamente el 15% en el ámbito autonómico y en el de grupo de empresa. En el resto, oscila entre un 6% y un 11%.

Por tanto, la mayoría de los convenios firmados desde la entrada en vigor de la LOI hasta un año después, o bien desarrollan escasamente sus referencias, o se limitan a anunciar que se realizará un plan de igualdad. Sólo una cuarta parte de los mismos las desarrollan mediana o ampliamente.

En términos absolutos, encontramos un mayor número de referencias altamente y medianamente desarrolladas dentro del ámbito estatal. En términos relativos, el porcentaje de este tipo de referencias sería mayor en el estatal, el autonómico y el de empresa. En el ámbito provincial, predominan las referencias escasamente desarrolladas entre los firmados hasta el 31 de marzo de 2008. Sin embargo, en los suscritos después de esta fecha, un porcentaje importante de convenios contiene referencias altamente desarrolladas.

Probablemente, los convenios con un mayor desarrollo constituyan en un futuro referentes para otros, por lo que cabría esperar un aumento de las referencias mediana y altamente desarrolladas, al menos dentro del ámbito sectorial, puesto que en muchas ocasiones se generan referencias muy similares (o incluso iguales). En cuanto a los convenios de empresa y grupo de empresa, suelen existir diferencias mayores entre unos y otros, puesto que en lugar de constituir referentes, tienden a adecuarse más a las particularidades de cada empresa.

3.2. Comisiones de igualdad de oportunidades

Las comisiones de igualdad de oportunidades son instrumentos creados expresamente para debatir y acordar cuestiones relacionadas con esta materia en el ámbito de la negociación colectiva. Desde los años ochenta, este tipo de comisiones se han ido generando en diferentes ámbitos de negociación, presentando gran diversidad en cuanto a sus competencias, estructura y funcionamiento interno y grado de desarrollo.

Si bien la Ley de Igualdad no hace ninguna mención a este tipo de comisiones de igualdad de oportunidades, se observa un importante desarrollo de las mismas a partir de su entrada en vigor. En este apartado, se analizan conjuntamente los contenidos tanto de convenios vigentes en 2007 y suscritos antes de la LOI como de los que se han firmado después, aunque nos centramos fundamentalmente en estos segundos.

Este tipo de comisiones pueden adoptar diferentes nombres: comisión de/para/por la igualdad; Comisión de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación (a partir de ahora, CIOND); Subcomisión de Igualdad, órgano paritario de /por/ para la igualdad; órgano paritario de políticas de igualdad... Asimismo, en algunos convenios, ésta no se denomina de ninguna manera, sino que se indica que se creará una comisión paritaria o mixta con fines relacionados con la igualdad de oportunidades.

En ocasiones, no se crea ninguna comisión específica para abordar estas cuestiones, sino que se atribuyen competencias relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades a la Comisión Mixta (también denominada Comisión Paritaria o Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio –CIV–) o el Comité de Empresa y/o delegados/as de personal. Asimismo, algunos convenios atribuyen funciones relacionadas con esta materia a más de una comisión y/o comité.

3.2.1. Competencias

La mayoría de los convenios que contienen referencias a comisiones de igualdad de oportunidades determinan las competencias o

funciones que éstas van a desempeñar. En función del grado de desarrollo de estas referencias, los convenios analizados atribuyen más o menos funciones de las que se enumeran a continuación:

1. Competencias generales en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
2. Competencias en materia de igualdad de oportunidades y de trato en general y no discriminación por cuestiones de sexo/género, etnia, orientación sexual, ideología, religión, condición social, afiliación o no a un sindicato, etc.
3. Impulsar, realizar o negociar un plan de igualdad de oportunidades.
4. Impulsar y realizar un estudio sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa o en el sector.
5. Seguimiento y/o evaluación de las medidas de igualdad de oportunidades o del plan de igualdad.
6. Asesoramiento en relación a la aplicación de la LOI/ planes de igualdad.
7. Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.
8. Posibilidad de elaborar un código o guía de buenas prácticas en la empresa o en el sector (o empresas del sector).
9. Seguimiento de las discriminaciones que se hayan producido o pudieran producirse, o de las denuncias o reclamaciones que se realicen en torno a éstas.
10. Seguimiento y/o atención a los casos de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo.
11. Otras competencias (referidas a la equidad en las remuneraciones, la conciliación y/u otras cuestiones).

A) Convenios anteriores a la Ley de Igualdad

En los convenios vigentes en 2007 y firmados antes de Ley de Igualdad, tanto en el ámbito sectorial como el de empresa, la mayor parte de las comisiones tienen asignadas, en primer lugar, competencias generales en materia de igualdad de oportunidades

entre mujeres y hombres. En algunos casos, estas competencias se expresan de manera muy general, como en el *Convenio estatal de Fabricación de Conservas Vegetales (2005-2007)*, que señala que la CIOND⁶³ tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- *Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo.*
- *Garantizar el principio de no discriminación.*
- *Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta.*

En otros casos, se desarrollan con mucho más detalle, como en el *Convenio estatal de Industrias lácteas y sus derivados (2004-2007)*, que atribuye a la CIOND las funciones de:

1. *Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.*
2. *Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.*
3. *Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.*
4. *Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.*
5. *Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.*
6. *Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.*

63 Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No- Discriminación.

7. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
8. Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta Disposición para el sector.

En este caso, se especifican las materias en las que la CIOND velará por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: empleo, formación, promoción, desarrollo del trabajo, retribuciones, participación equilibrada en los distintos grupos profesionales, tipos de contrato. Asimismo, se le atribuyen a la comisión otras competencias que frecuentemente se señalan en otros convenios firmados antes de la LOI (si bien en mucha menor medida que las generales): el seguimiento de las posibles discriminaciones; la realización de un estudio sobre la evolución o la situación de la igualdad de oportunidades en el sector; la elaboración de una guía de buena conducta y competencias en materia de igualdad de oportunidades y de trato que atienden a otro tipo de discriminaciones, además de las que se producen por razón de sexo.

El enunciado de la referencia a la CIOND en este convenio se reproduce o es muy similar en otros convenios que desarrollan con detalle las competencias de la comisión, como el *Convenio estatal sectorial de Grandes Almacenes (2006-2008)*, suscrito antes de la LOI, y otros que se han firmado después su entrada en vigor.

Dentro del ámbito sectorial, cabe destacar también el *Convenio Regional del Campo de la Comunidad Autónoma Canaria (2006-2007)*, que dedica su artículo 84 a la Comisión Paritaria para la igualdad de *oportunidades* y la no discriminación, asignándole buena parte de las funciones más citadas en los convenios analizados, así como otras que conviene mencionar:

- *Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a acceso del empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.*

- *Velar por que se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores).*
- *Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas. Favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas.*
- *Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión elaborará un Plan de Igualdad de oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la realidad, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*
- *Se establecerán medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los/as trabajadores/as. Se elaborarán campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.*
- *El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un derecho de los/as trabajadores/as, para que sea efectivo se informará en el Convenio de todos los derechos, se negociarán mejoras y se adaptará a tal fin la duración y la distribución de la jornada de trabajo.*
- *Se realizarán políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.*
- *Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya, orientada a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector.*

Esta Comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación, asimismo prestarán en el caso de solicitud de cualquiera de las partes la mayor atención en cuanto se especifica.

En este caso, el convenio atribuye a la comisión para la igualdad de oportunidades el desarrollo de un Plan de Igualdad de Oportunidades, que habrá de ser realizado tras un diagnóstico. Asimismo, menciona todas las materias que, más adelante, la LOI enumerará a modo de ejemplo al referirse a los contenidos de los planes que deberán elaborar las empresas, incluyendo la equidad en las remuneraciones y la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Curiosamente, esta comisión es de ámbito sectorial, al igual que el citado plan y la forma como se enuncia esta función es más propia de referencias dentro del ámbito de empresa posteriores a la entrada en vigor de la LOI.

El Convenio Regional del Campo de la Comunidad Autónoma Canaria, además de competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tiene en cuenta la discriminación por otros motivos, mostrando el compromiso de realizar políticas activas para superarla.

Respecto al desarrollo de los planes de igualdad, dado el escaso número de referencias a los mismos en convenios firmados antes de la LOI, aún menor es el de aquellos que atribuyen esta competencia a alguna comisión. Mientras que el convenio citado anteriormente no atribuía explícitamente la realización del diagnóstico a la comisión, el *Convenio de Residencias de personas mayores de la provincia de Guipúzcoa*, asigna esta función (entre otras) al Comité de Igualdad de Oportunidades laborales entre hombres y mujeres, destacando que sobre esta base se desarrollará un plan de actuación:

Se acuerda la creación de un Comité de Igualdad de Oportunidades laborales entre hombres y mujeres, con participación de la representación sindical y empresarial en cada empresa adscrita al presente convenio.

El Comité de Igualdad de Oportunidades se encargará de realizar un diagnóstico de situación que servirá de base para un plan de actuación, recabando la ayuda técnica necesaria.

A través de este Comité se impulsará una campaña de sensibilización respecto al principio de igualdad de oportunidades, poner los instrumentos para impulsar actitudes de respeto entre las personas, entre otros, la utilización de lenguaje no sexista y el tratamiento adecuado de los soportes gráficos, incrementar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, así como fijar criterios en materia de formación y promoción.

En el **ámbito empresarial**, no se han encontrado convenios que atribuyan a una comisión la elaboración del plan de igualdad. De los pocos que hacen referencia a dicho plan, el de *Repsol Química* (publicado el 9 de marzo de 2007), al igual que otros del mismo grupo (*Convenio de Repsol YPF*, *VII Convenio de Repsol Petróleo*), establece una Comisión de Seguimiento y Acuerdo, cuyas competencias en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se concentran en el seguimiento de lo acordado y en la elaboración de un código de buenas prácticas:

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo, y en el plazo de un año desde la firma del mismo, será la responsable de elaborar un código de buenas prácticas que eviten discriminaciones y favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas del Grupo Repsol YPF.

El contenido de este código de buenas prácticas, que será una referencia para la gestión de los Recursos Humanos, versará sobre las actuaciones a llevar a cabo para eliminar actitudes y comportamientos desfavorables a la acción positiva y la igualdad, así como sobre la forma de evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades en la contratación de personal, en la movilidad funcional, valoración de las funciones y puestos de trabajo, carrera profesional, formación continua, organización del tiempo de trabajo, etc.

[...]

Ambas partes establecen que la Comisión de Seguimiento, responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones contenidas en este Pacto, será la Comisión por la Igualdad, constituida el pasado 26 de mayo de 2004 en Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF.

Si bien no se han encontrado convenios suscritos antes de la LOI que atribuyan a la Comisión de Igualdad de Oportunidades la competencia de elaborar y aplicar planes de igualdad, varios le reconocen capacidad para impulsar o proponer medidas. Así, en el *Convenio colectivo de la Fundación "Forem-Navarra" (2005-2008)*, esta comisión, además de tener competencias generales en materia de igualdad de oportunidades, podrá proponer y negociar medidas de acción positiva:

Se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades [...] con el objeto de impulsar, proponer, negociar e implantar me-

didadas de acción positiva, así como garantizar los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

El *Convenio de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Banaguasi*⁶⁴ (suscrito en 2005), además de asignar a la Comisión de Igualdad de Oportunidades las citadas competencias generales, establece (al igual que otros convenios) la figura del/la agente de igualdad de oportunidades:

Se constituirá una comisión de igualdad de oportunidades en la Corporación cuyas funciones serán principalmente la de vigilar y controlar el cumplimiento de los convenios que existan o se puedan llegar en materia de igualdad de oportunidades, además de realizar propuesta en esta materia. También emitirá informe sobre los procesos de selección y provisión de vacantes que se desarrollen en la Corporación.

[...]

También si la cantidad de trabajo o las circunstancias así lo aconsejan se podrá crear dentro de la plantilla la figura del agente de igualdad de oportunidades.

Otro ejemplo ilustrativo de convenios en este ámbito es el *Convenio de Allianz*, que asigna a la Comisión de Igualdad de Oportunidades las siguientes funciones:

- 1.º) Velar para que en el ámbito de afectación del Convenio Allianz, no se apliquen normativas discriminatorias ni de forma directa ni indirecta.*
- 2.º) Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de la empresa.*
- 3.º) Entender sobre las discrepancias que puedan existir derivadas de la problemática en materia de igualdad de oportunidades.*
- 4.º) Conocer los procesos de selección, formación y promoción del personal con el fin de analizar, y en su caso corre-*

⁶⁴ Los convenios de ayuntamientos figuran entre los de empresa, al tratarse de corporaciones locales.

gir, mediante las oportunas acciones, cualquier práctica contraria al principio de igualdad de oportunidades.

- 5.º) *Elaboración de un documento sobre la prevención de conductas derivadas de acoso moral y sexual, conteniendo los oportunos protocolos de actuación, que, ateniéndose a la definición institucional de la Compañía sobre tales materias, comprenderán reglas relativas a:*

Pautas para la intervención en casos de acoso.

Personas o representaciones que deben de estar involucradas en el conocimiento de los casos de acoso.

Procedimiento para el esclarecimiento de los hechos.

Garantías para las partes involucradas en un problema de acoso.

Medidas cautelares a adoptar.

Medidas correctoras o sancionadoras en su caso.

En este caso, además de competencias generales en materia de igualdad de oportunidades, se señala la elaboración de un documento para prevenir el acoso sexual y moral, orientando respecto a las cuestiones que éste deberá abordar.

De los convenios que atribuyen a la comisión de igualdad de oportunidades competencias relacionadas con diferentes tipos de discriminación, destaca el *XVII Convenio de Galletas Siro, S.A.*, que diferencia entre discriminación directa e indirecta por las siguientes causas, destacando el cometido de velar por evitarla *en todos sus conceptos*:

1. *Ambas partes acuerdan en este Convenio Colectivo poner especial cuidado en la aplicación del principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, raza, edad, origen, estado civil, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, respecto a todas las condiciones y derechos que constituyen la relación laboral, para el total cumplimiento de los preceptos constitucionales.*

2. *Comisión para la igualdad de oportunidades.*

Se constituirá una Comisión para la igualdad de oportunidades que velará, en el ámbito del presente Convenio, por evitar la discriminación en todos sus conceptos.

Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano competente para la corrección de las mismas.

Podrá ser consultada acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a la igualdad de oportunidades.

Esta Comisión tratará aquellas situaciones en las que se estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria, pero en todo caso sus actuaciones serán siempre consultivas e informativas, no vinculantes.

Al igual que en otros convenios de diferente ámbito, esta comisión también tiene funciones consultivas y, en este caso, las relacionadas con el seguimiento de posibles discriminaciones, adoptarán el carácter de asesoramiento e información.

B) Convenios posteriores a la Ley de Igualdad

La Ley de Igualdad marca un cambio en cuanto a las competencias que se incluyen en los convenios, dando lugar a un mayor peso de las referencias a la realización de planes de igualdad, diagnósticos y seguimiento y evaluación de los mismos. Asimismo, los convenios firmados después de la LOI continúan citando con frecuencia las competencias generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En menor medida, se atribuyen a las comisiones funciones vinculadas al seguimiento y/o actuación ante posibles denuncias, reclamaciones o discriminaciones; realización de estudios sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa o el sector y de documentos (guías de buenas prácticas, informes técnicos) y otras cuestiones. De esta manera, las competencias más citadas son:

- En el **ámbito sectorial**: en primer lugar, se atribuye a la comisión con más frecuencia el seguimiento y evaluación de los planes o de las medidas de igualdad de oportunidades establecidas en las empresas, así como competencias generales en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. En segundo lugar, la función más citada es la realización de un estudio sobre la situación de mujeres y hombres en las empresas del sector.

- En el **ámbito de empresa y grupo de empresa**: en primer lugar, la función más destacada es la de la negociación o elaboración y aplicación de planes de igualdad, seguida por las competencias generales en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En tercer lugar, se atribuye a la comisión competencias vinculadas con la realización del diagnóstico y el seguimiento de los planes de igualdad.

De la misma manera, se han empezado incluir nuevas funciones en convenios colectivos vinculadas a la LOI, como las siguientes:

- Interpretar y aplicar correctamente la Ley de Igualdad (en convenios tanto de ámbito sectorial como de empresa)⁶⁵.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad (en convenios de ámbito estatal)⁶⁶.
- Recibir información de la empresa en relación a la situación de mujeres y hombres y/o de las medidas implantadas en materia de igualdad de oportunidades o, en su caso, del plan de igualdad.

En este último caso, este derecho puede formularse de diversas maneras, como se ilustra a continuación:

Algunos convenios, tanto de ámbito sectorial como empresarial, reproducen el contenido del Artículo 47 de la LOI, referido a la transparencia en la implantación del plan de igualdad:

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios tra-

65 CC estatal del sector de mediación en seguros privados, CC de Oficinas y Despachos de Huesca, CC del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Toledo, CC de la empresa Hayes Lemmerz Manresa, S.L.

66 CC estatal del sector de mediación en seguros privados; CC para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública en la Comunidad Valenciana; CC para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la Comunidad Autónoma Valenciana.

*bajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos*⁶⁷.

Asimismo, algunos recogen expresamente el derecho a la información que garantiza la LOI a la representación legal de las personas trabajadoras o a los propios trabajadores y trabajadoras a través del comité de empresa que, siguiendo la Disposición Adicional 11ª de la Ley de Igualdad:⁶⁸

*Tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo*⁶⁹.

En otros casos, se amplía la LOI, al establecer el convenio la obligación de las empresas de aportar información desagregada por sexo acerca de más materias que las relacionadas con la clasificación en diferentes niveles profesionales y las medidas adoptadas (incluyendo, en su caso, en plan de igualdad). Así ocurre, por ejemplo, en el *Convenio del Grupo HC Energía*, donde se indica que la Comisión paritaria de igualdad:

Tendrá conocimiento de los datos que se manejan desagregados por sexo, y que habrán de contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual, moral, o físico. Y podrá hacer sus aportaciones u observaciones en esa fase.

67 Un ejemplo de esta referencia lo podemos encontrar en el ámbito sectorial, en convenios como el estatal de la industria del calzado o, en el ámbito de empresa, en convenios como el de V2 Complementos Auxiliares.

68 Art. 47 de la LOI sobre Transparencia en la implantación del plan de igualdad y D.A. 11ª que modifica el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

69 Cabildo Insular de Fuerteventura (entre otros).

Diversificación de las competencias

En los convenios suscritos después de la Ley de Igualdad, se diversifican en algunos casos las competencias relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Varios convenios, además de asignar determinadas competencias a una comisión específica o a la comisión paritaria, atribuyen al comité de empresa o/y a los delegados y delegadas de personal funciones relacionadas con el acceso a la formación u otras cuestiones concretas relacionadas con la igualdad de oportunidades, además de citar el derecho de información que la LOI establece. Así, el *V Convenio del sector de Hostelería y Actividades Turísticas de Madrid* asigna a la Comisión Paritaria la función *de impulsar y desarrollar los Planes establecidos en la Ley de Igualdad*. Entre las funciones de la representación legal de la plantilla, señala:

[Recibir] anualmente información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El comité velará no solo por que, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada [sic.], sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

En ocasiones, dentro de un mismo convenio, algunas competencias se asignan a la comisión de igualdad de oportunidades y otras, a la Comisión Mixta o Paritaria. Así, en el **ámbito sectorial**, el *Convenio estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales* señala que la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento del plan de igualdad sectorial, mientras que la Comisión Mixta se encargará del seguimiento de los planes de igualdad que realicen las empresas.

Un caso interesante es el *Convenio de Marroquinería, Cueros Repujados y similares*⁷⁰, que diferencia la Comisión de Igualdad de Oportunidades (en otras ocasiones denominada Comisión por la igualdad del convenio), de carácter sectorial, de las comisiones de igualdad que habrán de crearse en las empresas del sector que tengan más de 250 personas en plantilla, a las que atribuye el seguimiento y evaluación de los planes:

Los planes de igualdad (...) establecerán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos a través de las comisiones por la igualdad que se crearán en las empresas de más de 250; en las de menos plantilla será la comisión por la igualdad del convenio (paritaria) la que realizará el seguimiento.

También asigna a la comisión de igualdad de carácter sectorial funciones relacionadas con el seguimiento de los planes de igualdad, además de competencias generales en materia de igualdad y no discriminación y la elaboración de informes en los casos de conflicto:

Dentro de la comisión paritaria del convenio se constituirá una Comisión para la igualdad cuyas atribuciones y competencias serán:

- a) Las de velar por la interpretación del convenio en materia de igualdad y no discriminación.*
- b) Las de emitir informe previo a la resolución de conflictos sobre los artículos de este capítulo.*
- c) Conocimiento y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas.*

Asimismo, en el artículo dedicado al acoso sexual, o por razón de sexo, señala que la Comisión por la Igualdad actuará de inmediato en estos casos:

Las empresas deberán evitar estas situaciones y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dar cauces a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular por quienes hayan sido objeto del mismo. La comisión por la igualdad

⁷⁰ Convenio de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

actuará de inmediato. En las empresas se elaborará un código de buenas prácticas para incorporarlo al plan de igualdad.

En el **ámbito de empresa**, también algunos convenios asignan algunas funciones relacionadas con la igualdad de oportunidades a la Comisión Mixta y otras, a la de igualdad de oportunidades, como el *Convenio de Uniprex S.A.U*:

Hasta que se implementen los mecanismos previstos por la Ley Orgánica 3/2007, y en todo aquello que no resulte contradictorio con dicha normativa, la Empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan que la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo, asumirá entre sus funciones la de impulsar actuaciones que fomenten la igualdad efectiva de oportunidades y desarrollar las medidas de acción positiva que se planteen en el marco de los programas de la Unión Europea y de las iniciativas legislativas nacionales.

Sus funciones serán:

Analizar las características de la plantilla, con información clasificada por sexos y categorías.

Elaborar propuestas de actuación e incorporarlas a la negociación colectiva.

Promover actividades formativas específicas.

Orientar en la utilización de un lenguaje no sexista.

Seguir la implantación de las medidas de acción positiva que se acuerden.

Además de las citadas funciones de la Comisión Mixta, el *Convenio de Uniprex S.A.U* establece la creación de una *Comisión para la Igualdad*, cuyo principal cometido será la elaboración para la Empresa de un *Plan de igualdad en atención a lo dispuesto en el art. 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007*.

Diferencias en los distintos ámbitos de negociación en cuanto a las competencias o funciones

Respecto a las competencias generales en materia de igualdad de oportunidades, algunos convenios atribuyen a la comisión de igual-

dad de oportunidades (o, en algunos casos, a la comisión mixta) la función de *velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades*⁷¹ o *promover el principio de igualdad en todos los ámbitos del sector*⁷², mientras otros expresan esta competencia en términos de interpretación de la LOI o del convenio en materia de igualdad.

En el **ámbito sectorial**, el *Convenio de Transportes por Carretera de Castellón*, además de destacar este tipo de competencias, señala el seguimiento de la evolución de los planes de igualdad elaborados por las empresas del sector, la posibilidad de elaborar dictámenes técnicos y la realización de un estudio en el sector. Destaca, asimismo, la atención a la equidad en las retribuciones, que si bien es tratada también en otros convenios, se menciona con menos frecuencia que otro tipo de atribuciones:

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- 1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo del trabajo.*
- 2. Velar para que las mujeres tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones siempre tengan igual retribución.*
- 3. Velar para que las mujeres, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.*
- 4. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector*
- 5. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.*
- 6. Podrá elaborar, si así se conviene, un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encues-*

71 Convenio del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas.

72 Convenio del sector de la Construcción y Obras Públicas de Asturias.

ta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

El *Convenio Colectivo estatal del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas* atribuye a la CIOND las mismas funciones que ya recogía el *Convenio estatal de Industrias lácteas y sus derivados (2004-2007)*, visto en el apartado dedicado a los convenios suscritos antes de la LOI. En el caso del *Convenio Colectivo estatal del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas*, al igual que algunos otros que se analizan en este apartado, la comisión se había creado antes de la entrada en vigor de la LOI, si bien no figura entre los firmados con anterioridad a la misma por haber sido acotado el análisis de dicho periodo a los que aún se encontraban vigentes en 2007. La novedad que se incluye tras la firma de la LOI es que, a las citadas competencias, se le añade la de velar *por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley*. Este tipo de enunciados se desarrolla también en otros convenios de ámbito tanto sectorial⁷³ como de empresa⁷⁴.

Además de las competencias generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la función más citada dentro del ámbito sectorial es el seguimiento de los planes y/o las medidas de igualdad desarrolladas en las empresas, sobre todo en el ámbito estatal.

Las funciones asesoras, de mediación y, en su caso, arbitraje y de seguimiento o la recopilación de información sobre las incidencias y dificultades que puedan surgir a partir de la aplicación de la LOI, se observan en el ámbito sectorial, si bien no en convenios de empresa y grupo de empresa. El *V Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal* constituye un ejemplo ilustrativo, al atribuir a la Comisión paritaria de Igualdad las citadas funciones, además de otras que se mencionan a continuación:

⁷³ CC del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona (2007-2008), Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Guadalajara.

⁷⁴ Convenio de Uniprex SAU, S.L.

Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas [sic.] por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.

Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de igualdad.

Respecto a las competencias relacionadas con la elaboración o negociación de planes de igualdad, éstas son citadas en todos los ámbitos de carácter sectorial (a excepción del local), si bien en menor medida que las de seguimiento de planes y medidas. Se observan las siguientes situaciones:

- a) La comisión de igualdad o la comisión mixta se hace cargo de la obligación legal, correspondiente al ámbito sectorial, de establecer los términos y condiciones en los que las empresas del sector realizarán los planes de igualdad, como recoge, entre otros, el *Convenio interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías*:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Mixta prevista en el siguiente artículo concretará en el ámbito sectorial los términos y condiciones para establecer en las empresas del sector las medidas y Planes dirigidos a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- b) Se atribuye a una comisión la competencia de *impulsar y desarrollar los Planes establecidos en la Ley de Igualdad*, como sucede en el *Convenio del sector de Hostelería y Actividades Turísticas de Madrid*.

- c) Se atribuye a la comisión de igualdad la función de *fomentar la puesta en marcha de un plan sectorial en materia de igualdad*, como ocurre en el *Convenio de Construcción y Obras Públicas de Asturias*.
- d) La comisión desarrollará un modelo de Plan de Igualdad para aplicar en el sector. Éste es el caso del *Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Zaragoza*, que indica que, de no lograrse un acuerdo en el ámbito estatal, la comisión paritaria del convenio se constituirá en comisión de Plan de Igualdad:

Ante el conocimiento de las partes firmantes del convenio colectivo de que se encuentra abierta en el seno del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería una negociación tendente a la elaboración de un modelo de plan de igualdad, se establece que a lo que al respecto allí se acuerde, se procederá a incorporarlo al convenio.

De no llegarse a conseguir un acuerdo en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, en relación con este tema, la comisión paritaria del convenio, se constituirá en comisión de Plan de igualdad, y procederá a desarrollar un modelo de Plan de igualdad para aplicar en el sector.

- e) La Comisión Técnica impulsará el establecimiento de planes de igualdad en el sector, como dispone el *Convenio de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona*.

En el **ámbito empresarial**, la participación de la comisión en la elaboración y/o aplicación de planes de igualdad se señala en todos los convenios de grupo de empresa con referencias a comisiones y en la mayoría de los de empresa. Al igual que en el ámbito sectorial, se observan diferentes situaciones al respecto, si bien con matices diferentes:

- a) El plan de igualdad se negocia en el seno de la Comisión de Igualdad de Oportunidades. Así lo manifiestan convenios como el de *Consum Sociedad Cooperativa Valenciana*, que indica que la Comisión de trabajo por la igualdad de oportunidades y la no discriminación:

...tendrá atribuida expresamente la facultad de confeccionar un Plan de Igualdad, partiendo de los principios generales de

respeto, no discriminación e igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberá estudiar y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación velando, entre otras cuestiones, para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, salario, promoción y el desarrollo de su trabajo.

- b) *La Comisión Mixta preparará el citado Plan de Igualdad y lo someterá a la Comisión Negociadora del Convenio para su aprobación e incorporación al mismo, como señala el Convenio colectivo para el personal de la UGT.*
- c) *El Comité de empresa y la Dirección tienen la competencia de desarrollar el Plan de Igualdad, sin que se mencione a la comisión de igualdad de oportunidades para el desempeño de esta tarea. Así lo establece, entre otros, el V Convenio del Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX)⁷⁵.*

En el ámbito de empresa, las competencias generales en materia de igualdad de oportunidades son las más citadas después de las relativas a la negociación del plan de igualdad, si bien en este caso, menos de la mitad de los convenios las señalan. De éstos, la mayoría atribuyen estas competencias al Comité de empresa y/o las delegadas y delegados sindicales o de personal. De los pocos que asignan estas competencias a una comisión, el *Convenio de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica, S.L.* reproduce las mismas funciones que el *Convenio Colectivo estatal del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas*, añadiendo que la comisión de igualdad *trabaja sobre la base del diagnóstico de situación previo realizado por la empresa para conocer la situación respecto a la gestión interna que se realiza desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Varios convenios de empresa (y uno de grupo de empresa⁷⁶) hacen referencia a competencias en materia de igualdad de oportunidades

75 Éste es otro de los convenios que recogían referencias a planes y comisiones de igualdad de oportunidades antes de la entrada en vigor de la LOI, aunque, por no encontrarse vigente en 2007 (debido probablemente a que se encontraba en proceso de negociación), no figura en el universo de convenios firmados antes de la Ley de Igualdad del que se parte en el presente estudio, sino entre los suscritos con posterioridad a la misma.

76 Convenio del Grupo HC Energía.

en relación a diferentes características que pueden ser objeto de discriminación. Así, el *Convenio colectivo del Centro de Trabajo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (CLECE)* indica lo siguiente:

Dependiendo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se constituirá una Comisión para la Igualdad de Oportunidades que velará, en el ámbito del presente convenio, para evitar la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- *Promover el principio de igualdad de oportunidades.*
- *Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de Trabajo en la Empresa.*
- *Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas Trabajadoras.*

Con un grado mayor de desarrollo de sus funciones, cabe destacar el *Convenio del Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX)*, que establece las siguientes funciones para la Comisión de Calidad de la Vida laboral, Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y participación de los trabajadores⁷⁷:

Aplicar mejoras en el clima laboral, realizar seguimiento en los casos denunciados como acoso laboral o sexual, etc., así como cualquier tema que se apruebe por la Comisión y que conlleve una mejoría en la calidad de la vida laboral dentro del ICEX.

Vigilar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de oportunidades, evitar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, pudiendo elevar pro-

77 De las competencias destacadas, sólo la tercera y la cuarta constituyen una innovación en este convenio, al haberse incorporado después de su renovación tras la entrada en vigor de la LDI.

puestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano competente para la corrección de las mismas.

Proponer la aplicación y desarrollo más favorable de las medidas contenidas en el Plan Concilia y en la legislación al respecto.

Esta comisión será también el ámbito para que los trabajadores, a través de sus representantes, puedan aportar propuestas para mejorar la protección medioambiental, el ahorro energético y la movilidad sostenible en las cuestiones relacionadas con su trabajo.

Los trabajadores del ICEX acogidos a este Convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes legales, cuando estimen que se han producido o se pueda producir una situación discriminatoria o injustificada a su juicio.

Se puede considerar una buena práctica no sólo que la comisión vele por la igualdad de oportunidades, sino que además los trabajadores y trabajadoras puedan contar con algún organismo para dirigirse a él en caso de que se produzcan situaciones de discriminación⁷⁸.

Si bien no se hace referencia al acoso por razón de sexo, resulta interesante abordarlo desde la óptica del clima laboral que el acoso genera y desde la mejora de dicho clima y de cualquier aspecto que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral⁷⁹.

Como se observa también en otros convenios, se atribuyen a la comisión funciones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que en este caso se dirigen a desarrollar o aplicar de la manera más favorable lo que ya se recoge en el Plan Concilia y en la Ley.

Otra de las competencias más citadas después de la de elaborar y aplicar el plan de igualdad es la de realizar el diagnóstico, que en

78 Esta buena práctica ya se incluía en este convenio antes de entrar en vigor la LOI, si bien a raíz de su renovación tras la Ley de Igualdad, se mantiene este enunciado.

79 También este punto es anterior a la LOI y se ha mantenido tras la renovación de este convenio en julio de 2007. En el periodo anterior a la LOI, no se aludía al acoso por razón de sexo y, al ser renovado el convenio con posterioridad a la misma, se mantiene el acento en el clima laboral, pero no recoge el concepto de acoso por razón de sexo incluido en la LOI.

varios convenios de empresa (como se ha visto en el Capítulo dedicado a los planes de igualdad) se atribuye, o bien a una comisión específica (como la comisión de igualdad de oportunidades)⁸⁰ o bien a la Comisión Mixta o a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio⁸¹. Así, en el ámbito de grupo de empresa, el *Convenio de Radio-Televisión de Galicia y de sus Sociedades* señala las siguientes funciones de la comisión de igualdad:

- *Realización del diagnóstico de la empresa desde la perspectiva de género, la elaboración del plan de igualdad y el código de buenas conductas.*
- *Aprobación del plan de igualdad de la empresa, para el que se convocará una reunión extraordinaria.*
- *Estudiar todas aquellas cuestiones que se presenten en el plan de igualdad.*

Como ya se ha visto anteriormente, en el ámbito empresarial, no se han encontrado convenios que asignen a la comisión de igualdad funciones de asesoramiento en relación con la LOI ni de mediación o arbitraje en caso de conflicto en la interpretación de la misma. Sin embargo, sí se recogen medidas de seguimiento y evaluación de las medidas implantadas, la formulación de propuestas o la actuación o el seguimiento de los casos de discriminación, como indica, entre otros, el *Convenio del Ayuntamiento de Sant Pere de Torelló*:

Esta Comisión tendrá como funciones, aparte de realizar el seguimiento de las medidas de este capítulo, realizar su evaluación, formular propuestas para conseguir la igualdad de trato y de oportunidades, actuar en aquellos supuestos en que se acredite una actuación que vulnere el principio de igualdad de trato y de oportunidades, etc.

3.2.2. Participación de mujeres en la comisión

Si bien la mayoría de los convenios analizados señalan la composición paritaria de la comisión de igualdad de oportunidades en cuan-

80 Convenio de Dalphi Metal España S.A., CC de Arc Distribución Arte para el Hogar Ibérica S.L, IV CC de Plues Supermercados, Convenio de Radio-Televisión de Galicia y de sus Sociedades.

81 Convenio de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

to a la representación de la parte empresarial y de la plantilla, en lo referido a la participación de mujeres y hombres, son muy pocos los que atienden a esta cuestión. Aunque en la práctica, muchas comisiones de igualdad de oportunidades incluyen participación de mujeres, el hecho de que un convenio colectivo establezca al menos un mínimo de participación puede considerarse una buena práctica.

Entre los convenios vigentes en 2007 y firmados antes de la LOI, se han encontrado los siguientes casos, que se encuadran dentro del ámbito sectorial provincial:

- El *Convenio del sector de elevación, depuración, tratamiento, captación y distribución de aguas de Ciudad Real (2006-2009)*, señala al respecto:

La Comisión de Igualdad estará compuesta mayoritariamente por mujeres. En caso de no constitución de la Comisión, las funciones y composición aquí descritas serán asumidas de forma expresa por la Comisión de Seguimiento del Convenio donde las trabajadoras, afectadas por el mismo, tendrán participación proporcional a la plantilla.

- El *Convenio de trabajo para el sector de Aguas para riegos de Granada (2008-2008)* determina que la *Comisión de Igualdad estará compuesta al 50% por mujeres.*

Entre los convenios suscritos a partir de la entrada en vigor de la LOI, se han encontrado 4 referencias en relación a esta cuestión, de las cuales una de ellas se corresponde con un convenio que ya incluía esta referencia antes de la Ley, pero la sigue incluyendo tras su entrada en vigor⁸². De estas referencias, 2 se incluyen en convenios de ámbito sectorial estatal y otras dos, en el ámbito de empresa:

- El *Convenio estatal del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas* establece un mínimo de participación femenina en la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación tanto por parte de las personas trabajadoras como de la empresa,

⁸² Convenio estatal del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas.

independientemente de que éstas ocupen o no cargo o representación sindical:

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente dos miembros serán de sexo femenino, una por cada sindicato representativo en este Convenio, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical, de la misma manera la parte empresarial se compromete a que estarán presentes en esta comisión dos miembros de sexo femenino de su asociación si las hubiere.

- El I Convenio colectivo estatal del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias apela al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres:

Se constituye una Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación que será paritaria y estará integrada por ocho componentes de la representación de la dirección de la empresa e igual número por la representación de los trabajadores, que se designarán de forma que responda al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres.

- El Convenio del Ayuntamiento de Sant Pere de Torelló también alude al principio de presencia equilibrada en relación a la Comisión para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, recogiendo lo que indica la LOI al respecto:

Esta Comisión tendrá que respetar, por cada una de las partes, el principio de presencia equilibrada que supone que las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40%.

- El Convenio de Abertis Infraestructuras, SA (2008-2009), si bien no obliga a una participación femenina mínima, designa a una mujer y su suplente –un hombre–, en representación de la empresa y, por parte de la RLT, a dos mujeres y otra mujer como suplente.

3.2.3. Otras consideraciones

Existe una diversidad considerable en los nombres, competencias y grado de desarrollo de las referencias a comisiones de igualdad de oportunidades, tanto en convenios anteriores a la LOI como en los posteriores.

Respecto a su **grado de independencia**, cerca del 20% de las referencias a comisiones en convenios firmados después de la LOI indica que depende de la Comisión Paritaria del convenio, o bien de otra entidad. En el resto de los casos, no se indica nada al respecto.

Respecto al **funcionamiento** de la comisión, algunos convenios incorporan su **reglamento**, en el que se detallan roles y funciones de figuras como la presidenta o presidente o el secretario o secretaria, lo que indica un grado de concreción y compromiso importante. Éste es el caso del *V CC marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal*.

Tres convenios de ámbito sectorial provincial⁸³ y dos de empresa⁸⁴ indican que la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento, con la finalidad de poder desarrollar sus funciones. De éstos, el *Convenio de CLECE, S.A. (Centro de Trabajo Empresa Pública de Puertos de Andalucía)* señala, además, los contenidos mínimos que éste deberá incorporar:

Dicha Comisión elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento que tendrá, como mínimo, el siguiente contenido: Finalidad. Composición. Sede. Reconocimiento y aceptación. Funcionamiento. Régimen de sesiones

El *Convenio estatal del sector de Harinas, Panificables y Sémolas* hace referencia a un reglamento que dicha comisión posee ya,

83 Convenio del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona; Convenio del sector Agropecuario de Guadalajara y CC de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife.

84 Convenio de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana y CC de CLECE, S.A. (Centro de Trabajo Empresa Pública de Puertos de Andalucía).

señalando que: *para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento.*

Conviene destacar como buena práctica la previsión de **reuniones periódicas** con carácter ordinario, así como reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes. De los convenios firmados después de la LOI, cerca de un 30% de los que hacen referencia a comisiones señalan, tanto dentro del ámbito sectorial como del empresarial, la periodicidad de las reuniones.

De éstos, algunos de ámbito sectorial, como el *Convenio estatal de Cajas de Ahorros*, indican que *la periodicidad de las reuniones será establecida por la propia Comisión*. Sin embargo, la mayoría establecen plazos que oscilan entre los dos meses y los doce meses para la periodicidad de las reuniones ordinarias, mientras que las extraordinarias podrán tener lugar, generalmente, cuando las partes integrantes lo solicitan.

En algunos casos, como en el *Convenio del sector Agropecuario de Guadalajara*, la comisión se podrá reunir, además de *cuando lo solicite (...) cualquiera de las partes, por propia iniciativa (...), a instancia de la denuncia de un trabajador/a con carácter extraordinario.*

Otra buena práctica destacable es la de asignar a la representación sindical de la Comisión el **crédito horario necesario y retribuido** por las empresas que correspondan para el desempeño de sus funciones, como establece el *Convenio estatal del sector de Harinas, Panificables y Sémolas*:

La representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas que correspondan para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y bien la tarde anterior o la mañana siguiente

Asimismo, merece la pena señalar el *Convenio de CLECE, S.A.*, que muestra su compromiso de comunicar los acuerdos de la comisión entre la plantilla:

La Dirección de la Empresa promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades a todos los trabajadores.

Respecto al **grado de desarrollo** de las referencias a comisiones de igualdad de oportunidades en convenios colectivos, cerca del 28% de los casos se limita a anunciar que se constituirá una comisión.

La mayoría de los convenios concreta alguna cuestión en relación a su composición y funciones, si bien menos de una cuarta parte desarrolla medianamente estas cuestiones.

Sólo una minoría de los convenios establece un grado alto de desarrollo, concreción y compromiso, detallando claramente sus funciones y haciendo mención a su estructura y funcionamiento.

En resumen, si bien la Ley de Igualdad ha favorecido el incremento de las referencias a comisiones de igualdad de oportunidades en convenios colectivos, algunas de las mencionadas en convenios firmados después de la LOI ya se habían creado con anterioridad, en algunas ocasiones con un alto grado de desarrollo y compromiso.

Antes de la LOI, predominaban las competencias generales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos, si bien se encontraba también un número significativo de referencias a cuestiones más específicas. La LOI genera no sólo un mayor número de referencias, sino también nuevas funciones vinculadas a la puesta en marcha de lo que esta Ley establece.

Si bien la mayoría de estas referencias tienen un grado medio o bajo de desarrollo, existen ejemplos muy significativos de convenios que desarrollan con detalle al menos lo referente a las funciones de la comisión. Algunos convenios destacan por su concreción, asimismo, a la hora de establecer el funcionamiento y composición de las comisiones.

II. Una aproximación a los planes de igualdad

Un año y medio después de la LOI, existe un desarrollo incipiente de los planes de igualdad acordados, si bien existe un número importante en proceso de negociación. En este apartado, se analizan los textos de los diez planes que se han conseguido recopilar hasta principios de noviembre de 2008⁸⁵, tomando como referencia las cuestiones relativas a estructura y contenidos, mecanismos de seguimiento y evaluación, competencias, participación y grado de desarrollo. El Cuadro 10 recoge de manera resumida estas cuestiones. Es preciso tener en cuenta que el análisis se ciñe a los textos de los planes, que aportan información relevante sobre aspectos que se han llegado a acordar entre representación de las empresas y de la población trabajadora, independientemente de cuál sea su aplicación posterior, resultados e impacto.

Asimismo, se describe brevemente la situación actual de los planes que se están negociando, atendiendo a los sectores en los que se encuadran y a los obstáculos relacionados por algunas informantes clave.

1. Planes de igualdad en proceso de negociación

En noviembre de 2008, tenemos constancia de 88 planes de igualdad en proceso de negociación, que figuran por sectores en el Cuadro 7. El sector de Cajas de Ahorros es el más avanzado en este sentido, pues 27 entidades que forman parte del mismo están negociando planes de igualdad. A continuación, se encuentran los siguientes sectores: Seguros (12), Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC: 11), Comercio (10) y Banca (9). En tercer lugar, en el Sector Ferroviario, conocemos la existencia de 4 planes en proceso, así como 3 en el Automoción y otros 3 en el Agroalimentario. Y, por último, disponemos de información acerca de la negociación de dos planes de igualdad en el sector de la limpieza y un plan en cada uno de los siguientes sectores: Hostelería, Industria Química, Distribución farmacéutica, Industria Tabaquera, Educación y ETTs.

⁸⁵ Se han analizado los planes de igualdad recopilados hasta el 1 de noviembre de 2008. Posteriormente, hemos recibido información acerca de los Planes de Igualdad de: Groupama Seguros y Reaseguros S.A.; Caixa Penedés; FCC Construcción y Diputación Provincial de Cádiz firmados después de la citada fecha, así como el de la empresa farmacéutica Cinfa.

De los planes que se encuentran en proceso de negociación, algunas informantes clave destacan la diferencia de actitudes entre unas entidades y otras. Así, mientras algunas han mostrado interés y colaboración por poner en marcha este tipo de medidas, en otros casos, la representación sindical se está encontrando con obstáculos. Entre las barreras, predominan las reticencias por parte de la empresa a entregar a la representación sindical el diagnóstico o los datos desagregados por sexo relativos al mismo. Otros problemas relatados por informantes clave son la falta de disposición por parte de la empresa para negociar (ya sea por pasividad o ya por querer imponer sus criterios) o la falta de conocimiento y cualificación para realizar el diagnóstico.

A pesar de las dificultades, se van logrando avances en la negociación, en ocasiones favorecidos por la existencia de comisiones de igualdad, o bien de negociaciones y acuerdos previos en relación a medidas orientadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cuadro 7: Planes de Igualdad en proceso de negociación en noviembre 2008, por sectores

Sector	Empresa
BANCA	Citybank Sabadell Deutsche Bank Banco Gallego Banco Popular Barclays Banco de Valencia Banco Espiritu Santo BBVA
CAJAS DE AHORROS	Cajasol Kutxa (Caja de ahorros de Guipúzcoa y San Sebastián) Caixa Sabadell Manresa Onteniente Guadalajara Tarragona Duero Badajoz La Caixa Extremadura Caja de Ahorros de Castilla La Mancha (CCM)

<p>CAJAS DE AHORROS (continuación)</p>	<p>Cantabria Girona Granada Rioja Unicaza Caja de Ahorros de la Inmaculada de Aragón (CAI) Segovia Navarra Cataluña Caja Madrid Caixa Galicia Caja Vital Ibercaja Caja Rural de Toledo Caja Rural de Granada</p>
<p>SEGUROS</p>	<p>Ocaso Liberty Santander Seguros Mutua General de Seguros Asepeyo Pelayo Sociedad de Prevención Asepeyo Fremap Catalana Occidente Reale Seguros Generales Grupo Asegurador de La Caixa Mapfre</p>
<p>TIC</p>	<p>Informática de Euskadi Atos Indra Ibermática SA Getronics Tecnocom Atca Sogeti GFT Iberia Grupo EDS EDS Omega Cap Gemini</p>
<p>ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</p>	<p>Administración General del Estado</p>
<p>COMERCIO</p>	<p>Aldeasa DIA (Distribuidora Internacional de Alimentos, S.A.) Grupo Eroski Supermercados Eroski Leroy Merlin</p>

COMERCIO (continuación)	Aki Caprabo Grupo Champion (Carrefour Express,...) Hipermercados Carrefour Alcampo
HOSTELERÍA	Paradores
AGROALIMENTARIO	Bimbo Freixenet SOS Cuétara
AUTOMOCIÓN	General Motors DANA John Deere Ibérica
FERROVIARIO	Adif Renfe Operadora Cremonini Wagon-lits
INDUSTRIA QUÍMICA	Almirall
DISTRIBUCIÓN FARMACÉUTICA	Hefame
IND. TABAQUERA	Altadis
LIMPIEZA	Limasa (E.municipal Málaga) SABICI-P (antes General Electric Plásticos)
EDUCACIÓN	Fundación para la Formación y el Empleo "Miguel Escalera"
ETT	Alta Gestión

Fuente: Elaboración propia

2. Planes de igualdad negociados

De los planes de empresa que se han negociado analizados, tres se firmaron en 2007⁸⁶, anticipándose de manera voluntaria a la LOI al contar con acuerdos previos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De los firmados a principios de 2008, uno de ellos se anticipaba a la obligación estableci-

⁸⁶ Banco Santander, Banesto y Rural Servicios Informáticos.

da en la LOI⁸⁷, otro señala su desarrollo voluntario⁸⁸ y otro había comenzado las negociaciones hacía dos años como respuesta a las resoluciones de la inspección de trabajo⁸⁹. Del resto, uno de ellos⁹⁰ destaca explícitamente que responde a la obligación legal de establecer planes en empresas de más de 250 personas; otro ha negociado el Plan de Igualdad simultáneamente al Convenio, por lo que lo ha incluido en el mismo⁹¹ y otro ha adoptado el plan que se realizó en otra empresa de su grupo⁹².

Cuadro 8 : Planes de igualdad negociados y analizados, por sector

Nombre de la empresa / grupo que ha negociado el plan	Sector
BANCO SANTANDER	Banca
GRUPO SANTANDER CONSUMER	Banca
BANESTO	Banca
EL CORTE INGLÉS	Grandes Almacenes
ELCOGÁS	Energía eléctrica
ENDESA	Energía eléctrica
ENSA	Industria química
PLATAFORMA EUROPA- INDITEX	Logística – Distribución textil
MUTUALIA	Seguros
RURAL SERVICIOS INFORMÁTICOS	TIC

Fuente: Elaboración propia

No todos los planes de igualdad establecen una vigencia determinada a partir de su firma. Así, mientras algunos establecen perio-

87 Mutualia.

88 Elcogás.

89 El Corte Inglés.

90 Ensa, Equipos Nucleares, S.A.

91 Endesa.

92 Grupo Santander Consumer.

dos concretos que oscilan entre los 3⁹³ y los 5⁹⁴ años, otros no indican nada al respecto. En otros casos, se incluye un calendario de acciones que se implantarán a lo largo de un año⁹⁵ o se señala la fecha en la que entrará en vigor el plan, dejando indeterminada la de su fin⁹⁶.

Respecto a los sectores a los que pertenecen los planes de igualdad analizados, tres corresponden al de la Banca, dos a Energía Eléctrica y, del resto, se conoce un plan de igualdad por cada uno de los siguientes sectores: Industria química, Logística/ Distribución textil, Seguros y TIC.

2.1. Estructura y contenidos

Se observan distintas maneras en la forma de estructurar los contenidos del plan de igualdad. La mayoría de ellos incluyen sólo apartados relativos a las materias, mientras que otros desarrollan además una introducción y/o un prólogo, separado de los ejes, plan o programa de actuación, así como otro apartado dedicado al seguimiento y la evaluación. En algún caso, se incluyen anexos otros documentos, como una *Guía de Buenas Prácticas para el uso de un lenguaje no sexista* y formularios de solicitud de permisos (por matrimonio, reducción de jornada por cuidado de hijos/as y por cuidado de familiares, excedencia, cambio de domicilio, para acudir a exámenes, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por lactancia, paternidad)⁹⁷.

La mayoría de los planes analizados desarrollan una serie de medidas relacionadas con los objetivos establecidos en torno a las materias recomendadas por la Ley de Igualdad. Si bien en algunos casos se definen de manera clara, en otros no se formulan medi-

93 Rural Servicios Informáticos.

94 El Corte Inglés, Endesa.

95 Elcogás.

96 El PI de ENSA no fija fecha para su fin de vigencia y posible renovación, argumentando que su *vocación y compromiso va más allá de una vigencia concreta*, y el del Banco Santander y el Grupo Santander Consumer no señalan nada al respecto.

97 PI de Ensa.

das claras o se confunden éstas con los objetivos, sobre todo en relación a materias diferentes a las de conciliación de la vida personal/familiar y laboral y derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

En relación a las **medidas de acción positiva** propuestas, la mayoría de los planes hacen referencia a ellas en relación a las materias de acceso al empleo, promoción profesional y formación. Mutualia, además, programa medidas de este tipo respecto a las retribuciones.

Respecto a la **transversalidad**, apenas se hace mención a esta estrategia, que pretende incorporar la perspectiva de género en todas las políticas de la empresa, lo que supondría tener en cuenta en todo momento tanto a los hombres como a las mujeres, así como las desigualdades sociales existentes en la relación entre unas y otros. Sólo algún plan de igualdad, como el de Endesa, hace referencia explícita a esta cuestión, indicando que su política de recursos humanos tendrá en cuenta el principio de igualdad efectiva de manera transversal.

En la mayor parte de los casos, las **materias** a las que se les presta más atención son las relacionadas con la **conciliación de la vida personal y familiar con la laboral**. En torno a este tema, se han diseñado un mayor número de medidas, que en ocho de los diez planes⁹⁸ se definen de manera más clara y concreta que las relacionadas con otras materias.

En torno a la conciliación, la ordenación del tiempo de trabajo para facilitarla y la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad, los planes estudiados recogen o amplían los derechos legales o bien introducen otro tipo de medidas. Entre éstas, cabe destacar las siguientes:

- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.

98 PI de Ensa, Endesa, Banesto, Banco Santander, Grupo Santander Consumer, Rural Servicios Informáticos y Plataforma Europa.

- Campañas de sensibilización, formación e información sobre corresponsabilidad y derechos recogidos en la LOI dirigidas a toda la plantilla o/y específicamente a hombres.
- Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
- Acordar con otras empresas de la zona la instalación de una guardería.
- Teletrabajo para evitar desplazamientos y facilitar la conciliación.
- Utilización del sistema de videoconferencias para realizar reuniones.
- Planificación de actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
- Medidas de flexibilización para facilitar una ordenación del tiempo de trabajo favorable a la conciliación, como las siguientes:
 - Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
 - Posibilidad de la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes a su cuidado.
 - Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el convenio.
 - Posibilitar la realización de la jornada continua.
- Partida presupuestaria para gastos de guardería.
- Creación de una hipoteca con la posibilidad de suspender el pago de las cuotas de préstamo el primer año de excedencia por maternidad⁹⁹.
- En caso de adopción, poner a disposición de la tramitadora un servicio de gestión y asesoramiento en la tramitación de la documentación y una cuenta de crédito al 0%¹⁰⁰.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de contribuir a una mayor protección.

99 Banco Santander.

100 Banesto.

- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad y paternidad y durante las excedencias por cuidado de familiares.
- Ampliación de los siguientes derechos:
 - Permiso de maternidad: de 16 a 17 semanas.
 - Permiso retribuido por paternidad: a 3 y hasta 5 días.
 - Periodo máximo de excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado: de 2 a 3 años.
 - Ampliación de la edad del/la menor hasta los 10 años para la reducción de jornada por guarda legal.

Otra materia contemplada en todos los planes analizados es el **acceso al empleo**, respecto a la cual cabría diferenciar entre ofertas de puestos vacantes, procesos de selección de personal y procesos de contratación. Mientras algunos planes incluyen objetivos y medidas en relación sólo a la selección y contratación¹⁰¹, otros tienen en cuenta también la igualdad de oportunidades en la **difusión de ofertas**¹⁰². En cuanto a este último aspecto, cabe destacar las siguientes medidas:

- Utilización de un lenguaje no sexista en las ofertas de puestos vacantes.
- Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y a mujeres.
- Garantizar que las ofertas de empleo se basen en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
- Revisión y modificación de los datos requeridos en el “Formulario de solicitud de empleo” u otros documentos utilizados en los procesos de selección, cuidando el lenguaje empleado y eliminando las cuestiones personales (como estado civil, nº de hijos/as, estatura y peso, datos de la empresa anterior).

101 Por ejemplo, los Planes de Igualdad de Plataforma Europa, Elcogás o Banesto.

102 Pl de Ensa, Mutuaía, Banco Santander, El Corte Inglés.

- Revisar las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, tableros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.).
- Utilización de canales de comunicación que faciliten el acceso a las mujeres, publicando las ofertas en centros de formación, asociaciones y escuelas profesionales y estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas en contratación de mujeres.

En relación a la **selección de personal**, cabe señalar:

- Formación y/o sensibilización en igualdad de oportunidades para las personas que intervienen en procesos de selección (responsables de recursos humanos, entrevistadores y entrevistadoras, personas con responsabilidad en la gestión de personal) con el fin de evitar actitudes discriminatorias.
- Potenciar la participación femenina en los Tribunales o Comités de Selección.
- Firmar acuerdos con instituciones educativas (escuelas de formación profesional, universidades, etc.) para incorporar a mujeres.
- Ampliación de las fuentes de selección de personal y de los canales de comunicación, teniendo en cuenta cuestiones como las siguientes¹⁰³:
 - Establecimiento de convenios de colaboración con ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros de la empresa para que, a través de centros de la mujer y/o centros públicos de empleo, se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas para ocupar puestos en la empresa tradicionalmente ocupados por hombres.
 - Convenios de colaboración con los organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de víctimas de violencia contra las mujeres.

¹⁰³ PI de El Corte Inglés.

Respecto a la **contratación**, destacan:

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Conseguir la equidad entre mujeres y hombres en aquellos puestos en los que las mujeres estén menos representadas.
- Contar en el proceso con la participación de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades.
- Establecer porcentajes de conversión de temporales a fijos, teniendo en cuenta el sexo de quienes se benefician de esta conversión para atajar la desigualdad entre hombres y mujeres en la estabilidad laboral.
- En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.
- Establecimiento de programas específicos de selección de mujeres para los puestos de trabajo en los que están sub-representadas.
- Corregir en el texto del convenio aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para las personas contratadas temporalmente y/o a tiempo parcial.
- Regular la utilización de ETTs y subcontratas, garantizando que éstas no tengan medidas discriminatorias.

Todos los planes analizados atienden también a la **promoción**, que en ocasiones se conjuga con la clasificación profesional¹⁰⁴. En relación a esta materia, destacan las siguientes medidas:

- Potenciar la participación de mujeres en los Tribunales o Comités de Promoción.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de las personas empleadas.
- Incluir programas específicos para la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.

104 PI de ENSA.

- Contar con la Comisión de/para la Igualdad de Oportunidades y/o agente de igualdad en todo el proceso.
- Analizar la distribución de mujeres y hombres por niveles, titulación y antigüedad.
- Establecer criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.
- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infra-representadas.
- Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
- Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres donde prime la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales y no las horas de permanencia física en el puesto de trabajo.
- Establecer, en la medida de lo posible, horarios flexibles para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.
- Definir un sistema de itinerarios profesionales (plan de carreras profesionales).

Además de este tipo de medidas, el PIO de Mutualia atiende a la **segregación ocupacional** y, tras señalar las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación, responde a las mismas planteando las acciones que se recogen a continuación:

- *Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.*
- *Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se encuentren poco representadas.*
- *Hacer una valoración (o revisión en profundidad, si ésta ya se ha hecho) de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.*
- *Tan importante es que las mujeres accedan a puestos ocupados habitualmente por hombres, como que los ocupados pre-*

ferentemente por mujeres sean revalorizados al nivel que les corresponde (funciones realizadas – retribución).

- *Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades*

Dado que el PIO de Mutuaia incluye medidas articuladas entre sí, algunas de las destinadas a superar la segregación ocupacional tienen que ver también con la promoción. Asimismo, es especialmente remarcable por su innovación y adecuación la cuarta de estas medidas, al reconocer la tradicional infravaloración de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, así como la sobrevaloración de los ocupados por hombres. Esta cuestión afecta, asimismo, al hecho de que las medias salariales de las mujeres sean inferiores a los hombres, por lo que se propone revalorizar los puestos desempeñados por mujeres al nivel que les corresponde, y no sólo que éstas accedan a los tradicionalmente ocupados por hombres.

Otra de las materias abordadas en todos los planes de igualdad analizados es la de **formación**, incluyendo la formación en igualdad de oportunidades. En este sentido, conviene destacar:

- Formación al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género o/y en igualdad de oportunidades.
- Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Incluir acciones formativas en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, diversidad, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal/profesional.
- Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, para que ésta tenga mayores posibilidades de promoción.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/ó categorías profesionales u ocupaciones en las que están infra-representadas.
- Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.

- Revisar el Diagnóstico y Plan de Formación de la empresa e incorporar en su elaboración la participación de la figura del/la Agente por la Igualdad.
- Mejorar los canales de comunicación de la oferta formativa de la empresa.
- Facilitar la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar por un tiempo por motivos de conciliación.

También el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** se tienen en cuenta en todos los planes analizados, generalmente haciendo referencia a la LOI. Cabe destacar como buena práctica la inclusión de las definiciones que la LOI recoge en torno a este grave problema social, con la finalidad de difundirlos y facilitar, así, la comprensión del mismo. Respecto a las medidas para prevenir este tipo de violencia, la LOI determina:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En relación a esta cuestión, los planes de igualdad analizados siguen la LOI, estableciendo medidas como las siguientes:

- La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendientes a fomentar un entorno laboral en el que resulte

inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.

- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección y la Representación de la plantilla para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.
- Crear (en los casos en los que no se haya hecho ya) un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, así como procedimientos de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
- Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso.
- Crear la figura de agente de igualdad, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención.
- Elaboración en el seno de la Comisión de Igualdad de un código de buenas prácticas en esta materia que será difundido y comunicado al conjunto de la plantilla.
- Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la Dirección podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante.
- La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- La empresa informará a la Comisión de seguimiento del Plan/ Comisión de Igualdad de Oportunidades sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

Otra cuestión que se recoge en varios planes analizados es la de los **derechos y protección de las trabajadoras víctimas de violencia contra las mujeres**. Si bien algunos planes destacan medidas de conciliación especiales para aquellas mujeres que se encuentren en esta situación, cuatro de los analizados le dedican un apartado específico. Entre las medidas que se establecen en los distintos planes, destacan:

- Excedencia especial entre los 3 meses y los 3 años, con derecho a reserva de su puesto de trabajo durante los 18 primeros meses.
- Prestación, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, de servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:
 - Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación, como a los hijos e hijas menores de edad o con discapacidad que convivan con ella.
 - Asistencia sanitaria desde los servicios médicos de empresa para ayudarle a superar o disminuir los efectos de la violencia de género.
 - Asesoramiento y asistencia jurídica.
- Asimismo, en los planes de igualdad de las entidades bancarias analizadas, se proponen medidas como las siguientes:
 - Establecimiento de una ayuda económica que complementaría el salario al 100% en caso de reducción de jornada, durante 2 meses.
 - Ayuda económica hasta el 50%, con un límite máximo de 360 €/mes, para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparte con el agresor.
 - Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad de cambiar de colegio a los hijos e hijas menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

La materia a la que se dedica menos espacio en los planes analizados (a excepción del de Mutualia) es la de las **retribuciones** de mujeres y hombres. A pesar de que en España las mujeres ganan como media un 73,7% de lo que ganan los hombres (es decir, un 26,3% menos que éstos)¹⁰⁵, la mitad de los planes analizados¹⁰⁶ ni siquiera hace mención a cuestiones retributivas.

105 Según datos de la *Encuesta de Estructura Salarial 2006*, del INE, los salarios medios de las mujeres alcanzan los 16.245 € anuales, mientras que los de los hombres son 22.051 € (ver anexo).

106 PI de Elcogás, Banco Santander, Grupo Santander Consumer, Banesto, Plataforma Europa.

De los planes que establecen medidas para corregir las desigualdades en cuestiones de retribución, destaca el Plan de Igualdad de Oportunidades de Mutualia, en el que *la empresa se compromete* no sólo a analizar la situación de manera periódica, sino también a regular la estructura retributiva, prestando atención a los pluses y complementos salariales. Esta medida puede resultar interesante, puesto que en muchas empresas, las mayores desigualdades salariales se producen en las retribuciones variables, ya que en éstas, la discriminación es más difícil de detectar.

El PIO de Mutualia, además de las medidas comentadas, es el único que establece acciones positivas en relación con las retribuciones, tratando de compensar así las desigualdades existentes y mostrando un mayor grado de desarrollo y compromiso con la igualdad de oportunidades en este sentido:

- 1. Analizar en profundidad las desviaciones detectadas para aproximarnos más al objetivo.*
- 2. Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.*
- 3. Establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas.*
- 4. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.*

Otro de los Planes que atienden a las retribuciones, el de El Corte Inglés, no introduce medidas correctoras o compensatorias de la discriminación salarial, sino que plantea como medida lo que debería haber realizado en el diagnóstico: *la realización de un análisis de la estructura salarial con desglose de los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos y, en particular, la realización de un análisis del actual complemento personal, desglosando cada uno de los factores o situaciones que lo integran e indicando los orígenes y cuantías de cada uno de ellos, para adecuar las características y criterios de las diferentes partidas que integran el Complemento Personal, que deberán ser transparentes, profesionales y carentes de cualquier requisito o efecto discriminatorio.*

Si bien resulta fundamental analizar la estructura salarial, desglosando los diferentes componentes de las retribuciones y prestando especial atención al complemento personal, la LOI establece que las medidas del plan de igualdad han de responder a las desigualdades detectadas en el diagnóstico. Por tanto, si no se realiza el análisis propuesto en la fase del diagnóstico, se aplazará el establecimiento de medidas orientadas a superar las desigualdades existentes, con lo cual, si existe discriminación salarial en la empresa, el plan de igualdad no está estableciendo ninguna medida para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva en este sentido.

La única medida que establece el plan de igualdad de El Corte Inglés más allá de analizar la estructura salarial es la de *definir de una forma clara y precisa todos los conceptos retributivos existentes y reestructurar el recibo oficial del salario, detallando la estructura salarial existente, una vez realizado el análisis en profundidad*. En este caso, la mera definición de los conceptos retributivos no garantiza que no se vaya a producir discriminación salarial.

Si resulta interesante, en cambio, como medida en materia retributiva, la de informar a la Comisión de Seguimiento de cuál es la política retributiva, con el fin de garantizar la transparencia de la estructura salarial¹⁰⁷. Esta medida resultará efectiva en tanto en cuanto se le aporten también datos completos y desagregados por sexo sobre dicha estructura salarial, indicando tanto el salario base como los diferentes complementos que reciben mujeres y hombres en relación a su nivel de formación, antigüedad, edad y categoría profesional.

En el Plan de Igualdad de Endesa, se plantea *garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias por razón de género*. Sin embargo, no establece medidas concretas para responder a este objetivo, indicando que:

Las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales (...), así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personam tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

107 PI de El Corte Inglés.

No se prevé indagar en cómo se establecen los complementos salariales ni se hace referencia a si hay o no diferencias retributivas entre mujeres y hombres en la empresa que se deban corregir.

Del resto de los planes que hacen referencia a las retribuciones, el de ENSA niega que haya discriminación salarial en la empresa, señalando que tienen *una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio*. Menciona el convenio para describir cómo se establece el salario base, indicando que además *aparecen definidos de forma clara y precisa todos los complementos salariales (pluses, primas, turnos, festivos...) evitando cualquier referencia que implique una diferencia de trato (...)*. Asimismo, destaca cómo se determina la retribución variable:

(...) En concreto, el reparto de la retribución variable para el personal de convenio se determina en base a una Evaluación al Desempeño en la que se miden los siguientes factores: competencia técnica, calidad, cantidad de trabajo y rendimiento, criterio e iniciativa, trabajo en equipo, organización del propio trabajo y capacidad.

Sin embargo, no indica quién valora los factores que ésta comprende ni cómo se realiza el proceso. Y tampoco establece mecanismos para comprobar si en este proceso no entran en juego prejuicios acerca de las mujeres u otro tipo de barreras socialmente extendidas que dificultan la igualdad de trato.

Otras medidas que merece la pena destacar son las de **información, sensibilización y comunicación**, generalmente orientadas a informar sobre el plan y las políticas de la empresa en relación a la igualdad de oportunidades, sensibilizar en torno a esta cuestión y cuidar el lenguaje e imágenes utilizados en las comunicaciones. Destaca especialmente, una vez más, el Plan de Igualdad de Mutualia, que establece las siguientes medidas:

1. *Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*
2. *Impartir formación para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando en aquellas áreas en las que se producen más comunicados.*

3. *Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo, a fin de eliminar el sexismo como: denominaciones de colectivos masculinizados, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a los y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.*
4. *Comunicar a toda la plantilla las políticas de Igualdad de Oportunidades en MUTUALIA.*
5. *Participar en campañas y eventos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.*
6. *Crear la figura del Agente por la Igualdad.*
7. *Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa, como sugerencias,*
8. *Incluir noticias de "Igualdad de oportunidades" en la Revista interna de MUTUALIA.*
9. *Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad:*
Cómo se ha realizado el diagnóstico, resultados obtenidos, objetivos del Plan de Igualdad, proceso de desarrollo del Plan.
10. *Motivar a la participación a través de la Comisión para la Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.*

2.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Todos los planes de igualdad analizados incluyen referencias al seguimiento y la evaluación, a excepción del de la Plataforma Europa. En la mayoría de casos, se asignan estas funciones a la Comisión de Igualdad de Oportunidades¹⁰⁸ o la Comisión de Seguimiento¹⁰⁹.

108 PI de Ensa, Endesa, Mutualia y Banesto.

109 PI del Banco Santander; Grupo Santander Consumer, Rural Servicios Informáticos y El Corte Inglés.

Así, el Plan de Igualdad de Endesa atribuye a la Comisión de Igualdad, entre otras, las siguientes competencias:

- a) *Seguimiento de los indicadores, tanto cualitativos como cuantitativos, y de las actuaciones que en materia de igualdad se proponen en el presente Capítulo.*
- b) *Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo, en su caso, la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.*
- c) *En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Igualdad presentará anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.*

Para el cumplimiento de sus funciones, la Empresa deberá comunicar a la Comisión de Igualdad los perfiles profesionales de cada una de las vacantes que se pretendan cubrir e informará periódicamente sobre los trabajadores seleccionados en cada proceso.

- 6. *Del contenido de las reuniones y de los temas que se traten en las mismas, se levantará Acta que será firmada, por los miembros de la Comisión.*

En el Plan de Igualdad de ENSA, con funciones similares, la periodicidad con que dicha comisión deberá presentar informes será semestral, en lugar de anual, lo que facilitará una mayor implicación y un seguimiento más continuado. Además, dicho plan de igualdad establece la posibilidad de introducir cambios a partir de los resultados que se vayan obteniendo, haciendo así referencia a las funciones que desempeñan la evaluación y el seguimiento:

En ocasiones, esta evaluación podrá plantear la necesidad de introducir nuevas medidas, si las establecidas resultan insuficientes, o planes de mejora como medidas de refuerzo a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

Además de las funciones de evaluación y seguimiento de los objetivos y medidas del plan de igualdad, algunos planes atribuyen a la comisión competencias en relación al seguimiento y/o intervención en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, el Plan de Igualdad del Banco Santander (entre otros) destaca que *la empresa informará a la Comisión de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.*

Respecto a los indicadores de seguimiento y evaluación, sólo el Plan de Igualdad de ENSA incluye los que va a utilizar, mientras que el resto de los planes, o bien no hace referencia a los mismos, o bien menciona el seguimiento de los indicadores, pero no señala cuáles en concreto va a emplear. A continuación, se recogen los recogidos en el Plan de ENSA:

Cuadro 9: Indicadores de seguimiento y evaluación en el Plan de Igualdad de ENSA

Materia	Indicador	Cálculo
Selección y contratación	% mujeres contratadas	(Nº mujeres contratadas*100) / contrataciones realizadas
Promoción y Clasificación profesional	% mujeres que han promocionado	Nº de ascensos de mujeres* 100 / Total de ascensos realizados
Retribución	% mujeres que han promocionado	(Retribución media de mujeres de nueva incorporación / Retribuc. media de hombres nueva incorporación) = ó >1
Formación	Retribución media de mujeres por nivel	(Nº horas formación por trabajadora / Nº horas formación por trabajador) = ó >1
Conciliación	% de medidas implantadas	(Nº medidas implantadas*100) / Total de medidas propuestas
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	Implantación del procedimiento	SÍ / NO
Sensibilización y comunicación	% de medidas implantadas	(Nº medidas implantadas*100) / Total de medidas propuestas

Fuente: Plan de Igualdad de ENSA

Respecto al Cuadro 9, si bien cabe valorar el esfuerzo por elaborar indicadores de seguimiento y evaluación, es importante señalar la necesidad de establecer otros más adecuados y desarrollados, que permitan comparar la situación de partida de mujeres y hombres con los cambios que se vayan produciendo a lo largo del tiempo en relación a las materias planteadas.

Asimismo, en una evaluación, para conocer los resultados y el impacto del plan de igualdad, resulta fundamental la utilización de técnicas participativas para conocer las opiniones de las y los diferentes agentes implicados, especialmente la de la población destinataria del plan. Si el fin principal de los planes de igualdad es lograr la superación de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, la evaluación de los mismos tendrá que valorar si han mejorado las condiciones laborales de las mujeres en las materias en las que suelen estar discriminadas (acceso al empleo, promoción, formación, retribuciones...). Asimismo, convendrá analizar si tanto hombres como mujeres (y no sólo éstas) se están beneficiando de las medidas vinculadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como de la formación en igualdad de oportunidades.

Otra cuestión importante sería la de observar si hay mujeres que sufren algún tipo de acoso por razón de sexo o de acoso sexual u otro tipo de discriminación, y si las medidas de prevención y protección ante estas situaciones están resultando efectivas. En este sentido, un entorno libre de violencia y acoso no sólo beneficia a las mujeres, sino también a los hombres, puesto que un clima de trabajo sano y agradable, en el que predomine el buen trato, resulta positivo para toda la plantilla.

El Plan de Igualdad de El Corte Inglés establece criterios de seguimiento, así como plazos de ejecución, para cada conjunto de medidas, desarrollados con un grado de detalle considerable. Por ejemplo, en torno al fomento de una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional, indica:

- *La empresa informará, semestralmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección para las ofertas realizadas durante el mismo periodo.*
- *La Comisión vigilará el equilibrio en la composición de la plantilla.*

- *La Comisión de Seguimiento podrá recabar información para verificar en su caso la falta de candidatas del otro sexo.*

[...]

- *La instauración / ampliación de los canales de reclutamiento se hará de manera progresiva y, en paralelo con las nuevas aperturas de centros comerciales, independientemente de que también se utilicen en su caso para los reclutamientos en los centros antiguos.*
- *La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de los acuerdos de colaboración o convenios que se suscriban en ejecución de la acción de ampliación de los canales de reclutamiento.*

Asimismo, el Plan de Igualdad de El Corte Inglés incluye una medida que podría facilitar el seguimiento y evaluación de las cuestiones que aborda, al comprometerse a **actualizar y adaptar los sistemas informáticos** de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de igualdad desagregada por sexos. De esta manera, se compromete a adaptar las aplicaciones informáticas y facilitar anualmente al Comité Intercentros y a la Comisión de Seguimiento información en relación a las siguientes materias:

- Selección según clasificación profesional.
- Contratación; personal contratado por tipo de contrato, tipo de jornada y centro de trabajo.
- Ascensos distribuidos por sexo a todos los grupos profesionales.
- Traslados: movimientos del personal.
- Tipos de jornada por grupos profesionales.
- Formación inicial y evolución formativa de la plantilla.
- Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/ paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.
- Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

Si bien los compromisos relativos a la entrega de información y su accesibilidad en sistemas informáticos pueden facilitar la evaluación y seguimiento del logro de los objetivos propuestos, para que este

tipo de medidas se puedan destacar como buena práctica, se debería incluir información sobre todas las materias que incluye el plan. En este caso, el Plan de Igualdad de El Corte Inglés a pesar de haber incluido alguna medida de análisis y definición de los conceptos salariales, no atiende a esta materia en la recogida y transmisión de información, lo que impedirá, o al menos dificultará, conocer si existen desigualdades entre mujeres y hombres y si, tras la aplicación del plan, se ha producido alguna mejora en este sentido.

En el Cuadro 10, se analiza qué tipo de mecanismos incluyen los planes analizados para realizar la evaluación y seguimiento.

En resumen, si bien la mayoría de los planes analizados han establecido mecanismos de seguimiento y evaluación, continúa siendo necesaria la creación de indicadores cuantitativos y cualitativos adecuados. Asimismo, para averiguar si las medidas implantadas están resultando eficaces, es imprescindible preguntar a la población a la que se orientan: fundamentalmente las mujeres cuando se trata de superar las situaciones que las discriminan y tanto hombres como mujeres cuando se trata de cuestiones como la conciliación.

2.3. Competencias y participación de trabajadoras y trabajadores

Todos los planes analizados han sido negociados entre la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, incluso en los casos en los que las empresas aún no tenían la obligación de negociarlos con la RLT y/o podían limitarse simplemente a consultar¹¹⁰.

En la mayoría de las empresas, se crean comisiones de carácter paritario desde el punto de vista de la participación conjunta de, por un lado, la representación de la empresa y, por otro, de las personas trabajadoras. Como se ha visto en el apartado anterior,

110 Como Elcogás (que indica que tiene menos de 250 personas en plantilla) o Mutualia, que se anticipa a la obligación de la LOI (al no haber aún finalizado la vigencia del convenio firmado anteriormente a la LOI cuando se empezó a negociar el plan de igualdad).

a estas comisiones se les suelen asignar funciones relacionadas con el seguimiento y evaluación, así como, en varios casos, la búsqueda de buenas prácticas y la proposición de nuevas medidas. En algunos planes de igualdad, como el de Mutualia, este documento se ha negociado en la Comisión de Igualdad, que lo describe como una *herramienta de trabajo consensuada por todos los participantes sociales de la empresa y con vocación de continuidad*, atribuyendo a la misma las siguientes competencias:

- *Promover el principio de igualdad y no discriminación.*
- *Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.*
- *Identificando ámbitos prioritarios de actuación.*
- *Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre igualdad.*
- *Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.*
- *Estudiando y analizando la evaluación de la situación de la mujer en MUTUALIA y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.*
- *Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.*
- *Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.*
- *Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.*

Respecto a la participación de mujeres en la Comisión de Igualdad o en la Comisión de Seguimiento del Plan, no se han encontrado referencias en los planes analizados a su carácter paritario en este sentido o a un mínimo necesario de participación femenina. Como mucho, se observa que se asigna a determinadas mujeres y a

determinados hombres la participación en dicha comisión¹¹¹, o bien que en el acta de acuerdo del plan de igualdad (en los casos en los que disponemos de ésta), figuran más o menos mujeres por ambas partes o sólo por una de ellas.

Sería interesante establecer mecanismos de forma explícita para garantizar de alguna manera la participación de mujeres, pues aunque su presencia no garantice plenamente que vayan a ser conscientes de todas las desigualdades existentes, así como de las necesidades e intereses de las trabajadoras, sí resultará más probable que los conozcan en mayor medida que los hombres, al menos por tener la experiencia de ser mujeres y de tener problemas comunes al resto de las trabajadoras.

Para lograr articular las necesidades e intereses de las mujeres, principales afectadas por la discriminación por razón de sexo y género, sería necesario que éstas cuenten con un espacio donde puedan reunirse para debatir y articular sus necesidades e intereses¹¹². En muchos casos, las mujeres que estén representando a la dirección (por ejemplo, las del Departamento de Recursos Humanos, cargos intermedios o directivas que se han visto afectadas por la discriminación) comparten determinados intereses con el resto de las mujeres de la plantilla. Asimismo, es importante poder compartir otros espacios con los trabajadores, que también son destinatarios del plan, y que asimismo pueden beneficiarse de cuestiones como la conciliación, la formación en igualdad de oportunidades o la mejora de las relaciones laborales que implica el trabajar en un ambiente de equidad y libre de acoso.

Con el fin de facilitar la participación de la plantilla, dos de los planes analizados¹¹³ establecen medidas orientadas a habilitar vías para que las trabajadoras y los trabajadores puedan expresar sus opiniones y sugerencias, ya sea a través de la Comisión de Igualdad o por otros medios. Cabe destacar estas medidas como una buena práctica, en la medida en que esto podría facilitar una mayor **calidad de la participación**.

111 El PI de Elcogás designa a dos mujeres por parte de la empresa, integrantes del Departamento de Recursos Humanos, y a una mujer y un hombre en representación de las personas trabajadoras, como integrantes de la Comisión de Seguimiento.

112 Ésta es una de las cuestiones que aborda la Evaluación con perspectiva de género. Ver, por ejemplo, PÉREZ LEGUINA, Beatriz (2000), FUNDACIÓN MUJERES (2003).

113 PI de Mutua y ENSA.

2.4. Grado de desarrollo

Respecto al grado de desarrollo de los planes de igualdad analizados, se observan diferencias relevantes entre unos y otros. Así, los de Mutuality, ENSA y El Corte Inglés son los **más desarrollados**, pues además de atender a todas las materias recomendadas en la LOI, establecen un conjunto considerable de medidas en relación a una serie de objetivos concretos, así como mecanismos de evaluación y seguimiento. El Plan de Igualdad de El Corte Inglés, que contó con la colaboración del Instituto de la Mujer en su desarrollo, aporta además la definición de los siguientes conceptos clave:

- Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.
- Discriminación directa e indirecta.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad.
- Indemnidad frente a represalias.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.
- Acciones positivas.
- Tutela judicial efectiva.
- Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Planes de igualdad en las empresas.

La aportación de definiciones adecuadas desempeña el papel de orientación y difusión de los conceptos empleados, lo que facilita la comprensión y el conocimiento de los mismos, así como de los objetivos y medidas que los incluyen o hacen referencia a éstos.

En el caso de Mutuality, asimismo, las medidas establecidas se encuentran articuladas e interrelacionadas entre sí y responden de manera pertinente y adecuada a los resultados del diagnóstico. Este plan muestra un grado considerable de coherencia interna entre diagnóstico, objetivos y medidas y podría considerarse como uno de los referentes más interesantes de los analizados.

En el resto de los planes analizados, generalmente no es posible disponer del diagnóstico, por lo que no se puede analizar la pertinencia de las medidas analizadas en relación a la realidad concreta de la empresa. Si bien el de ENSA y el de El Corte Inglés tienen un grado considerable de desarrollo, no muestran la misma coherencia y adecuación que el de Mutualia, como se ha visto al analizar la materia de retribuciones.

Los planes de Endesa, Banco Santander, Grupo Santander Consumer y Banesto, tienen un **grado de desarrollo medio**, pues o bien no hacen mención a alguna de las materias recomendadas en la LOI (como la de las retribuciones, en los tres últimos), o bien tienen un desarrollo poco adecuado o muy bajo en relación a alguna de éstas, o bien no diferencian claramente entre objetivos y medidas.

Entre los planes de igualdad con un **bajo grado de desarrollo**, se encuentran el de Plataforma Europa, Elcogás y Rural Servicios Informáticos, algunos de los cuales no hacen referencia a todas las materias propuestas en la LOI, mientras otros tienen un tratamiento muy escueto o poco concreto de las cuestiones abordadas. El de Plataforma Europa, además, no incluye mecanismos de seguimiento y evaluación.

Cuadro 10: Análisis de 10 planes de igualdad negociados

NOMBRE DEL PLAN	VIGENCIA	SUPUESTO	Pp.	CONCEPTOS CLAVE
ENSA, EQUIPOS NUCLEARES	1/07/08 – Indeterminada (discurso señala que su vocación y compromiso va más allá de una vigencia concreta)	Empresas > 250	94	Plan de igualdad (similar al de LOI)
ENDESA	1/01/2008 - 31/12/ 2012	No lo indica. Negocia PI simultáneamente al convenio	49	Acoso sexual y acoso por razón de sexo (=los recogidos en LOI)
ELCOGAS (Central GICC Puertollano)	Establece calendario para 1/02/2008 – 31/10/2008	Desarrollo voluntario: 157 empleados/as	12	No incluye
MUTUALIA, Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales	No lo indica. Firmado el 7 marzo 2008	Anticipación voluntaria a obligación de la LOI	21	No incluye
BANCO SANTANDER	A partir del 8 octubre 2007- (no indica fecha de fin de vigencia)	No lo indica. Contaba con pactos previos sobre IO	11	Discriminación directa e indirecta por razón de sexo (=los recogidos en LOI), incluidos en área de Selección, promoción y desarrollo profesional. Acoso sexual y por razón de sexo (=LOI)
GRUPO SANTANDER CONSUMER	No lo indica	No lo indica	11	Igual que el del Banco Santander
BANESTO (BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO)	No lo indica	No lo indica	12	Acoso sexual y acoso por razón de sexo
RURAL SERVICIOS INFORMÁTICOS S.C.	18/12/2007-31/12/2010	No lo indica. Contaba con pactos previos sobre IO	7	No incluye
PLATAFORMA EUROPA (antes, INDITEX)	Firma: 16/05/2008 // La entrada en vigor, será a partir de su comunicación a la plantilla (...), manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste. Revisión anual	No lo indica	8	Acoso sexual, por razón de sexo y moral
EL CORTE INGLÉS	5 años. Se mantendrá el contenido del primer Plan hasta que se acuerde el 2º.	No lo indica. Inicio por requerimiento de la Inspección de Trabajo para corregir situaciones de discriminación	27	Principio de IT, IT e IO en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y en condiciones de trabajo; promoción de la IO en la NC; discriminación directa e indirecta; acoso sexual y acoso por razón de sexo; discriminación por embarazo o maternidad; indemnidad frente a represalias; consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias; acciones positivas; tutela judicial efectiva; derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; PI en las empresas.

NOMBRE PLAN	ESTRUCTURA PI	CALENDARIO
<p>ENSA</p>	<p>1. Prólogo (que incluye el apartado <i>Marco Jurídico de referencia</i>),</p> <p>2. Introducción</p> <p>3. Diagnóstico</p> <p>4. Programa de actuación: con Objetivos, cada uno de los cuales incluye Medidas de actuación y Plan de Acción</p> <p>5. Seguimiento y evaluación</p> <p>6. Anexos: Acta de la comisión negociadora del CC (Plan de Igualdad), Modificaciones del CC ENSA 2005-2008; Guía de Buenas Prácticas para el uso de un lenguaje no sexista; Formularios de solicitud de permisos (por matrimonio, reducción de jornada por cuidado de hijas/os y por cuidado de familiares, excedencia voluntaria, excedencia por cuidado de hijas/os y por cuidado de familiares, por cambio de domicilio, para acudir a exámenes, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por lactancia, solicitud de anticipo, opción del descanso por maternidad a favor del otro progenitor, paternidad); Organigrama</p> <p>7. Bibliografía</p>	<p>Para cada objetivo, establece un cuadro con indicadores de seguimiento (1 ó 2 por cada objetivo), medidas a tomar, responsable (aunque no señala a nadie en ninguna de las medidas) y fecha prevista para cada una de ellas</p> <p>Éstas oscilan entre 6 meses, 1 año y 2 años</p>
<p>ENDESA</p>	<p>1. Medidas tendientes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 38. Políticas de Recursos Humanos, Art.39. Información, Comunicación y Sensibilización)</p> <p>2. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y laboral en relación con la actividad laboral (Art. 40. Adaptación de la jornada de trabajo ; Art. 41. Permisos y licencias retribuidas ; Art. 42. Permisos y ausencias no retribuidas ; Art. 43. Desplazamientos y cambios de centro de trabajo; Art.44. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral .; Art. 45. Teletrabajo)</p> <p>3. Medidas específicas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad (Art.46. Permisos por embarazo y lactancia; Art. 47. Periodo de descanso por maternidad; Art. 48. Permiso de paternidad; Art. 49. Permanencia en el puesto de trabajo; Art. 50. Vacaciones; Art. 51. Seguridad y salud laboral durante el embarazo; Art. 52. Derechos vinculados a la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras a turno).</p> <p>4. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género (Art. 53. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género; Art. 54. Alcance de las medidas; Art.55 Asistencia profesional; rt. 56. Ayudas económicas; Art. 57. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género; Art. 58. Comisión de Igualdad; Art. 59. Compensación y absorción)</p>	<p>Se fijan 6 meses para que la Comisión de Igualdad elabore un código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
<p>ELCOGÁS</p>	<p>1. Introducción.</p> <p>2. Ejes de Actuación.</p> <p>3. Plan Estratégico.</p>	<p>Incluye un cronograma de febrero a octubre de 2008, señalando plazos y responsables para cada una de las actuaciones previstas.</p>
<p>MUTUALIA</p>	<p>1. Introducción.</p> <p>2. Objetivos.</p> <p>3. Acciones (por materias: indica, para cada una de ellas, el diagnóstico, objetivos concretos, acciones y tiempo de ejecución).</p> <p>4. Gestión. Comisión para la Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>Establece cronograma (no incluido en PIO).</p>

NOMBRE PLAN	ESTRUCTURA PI	CALENDARIO
BANCO SANTANDER	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos 2. Áreas de actuación (objetivos y medidas por cada materia) 3. Información y difusión de medidas 4. Evaluación y seguimiento de las acciones 	NO
G. SANTANDER CONSUMER	Igual que el del Banco Santander	NO
BANESTO (BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección. 2. Formación. 3. Promoción interna y desarrollo profesional. 4. Comunicación. 5. Conciliación. 6. Tiempo de trabajo. 7. Prevención del acoso. 8. Análisis y seguimiento del plan de igualdad. 9. Clausula adicional 	NO
RURAL SERVICIOS INFORMÁTICOS S.C.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción 2. Objetivos 3. Gestión 4. Acciones 5. Evaluación 	NO
PLATAFORMA EUROPA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Protocolo de acoso. 2. Víctimas de violencia de género. 3. Excedencias voluntarias. ; 4. Excedencia por cuidado de hijos y familiares. 5. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. 6. Promociones; 7. Formación. ; 8. Conciliación. ; 9. Ayudas sociales 10. Entrada en vigor 	NO
EL CORTE INGLÉS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción. 2. Diagnóstico. 3. Objetivos del Plan. 4. Programación. 5. Seguimiento y evaluación. 	Incluye plazo de ejecución para cada conjunto de acciones vinculadas a un objetivo determinado.

NOMBRE PLAN	MATERIAS	OBSERVACIONES
ENSA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección y contratación. 2. Clasificación y promoción profesional. 3. Formación. 4. Retribuciones. 5. Conciliación. 6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 7. Sensibilización y comunicación. 	<p>Establece un objetivo en relación a cada una de las materias abordadas, así como objetivos y una fecha prevista para la realización de cada una de las medidas que se prevén.</p> <p>En relación a cada uno de los objetivos, destaca medidas implantadas y medidas a adoptar.</p> <p>Incluye formularios con lenguaje inclusivo, como el de solicitud de empleo.</p> <p>Establece, entre otras, medidas de acción positiva favorables a las mujeres y al sexo menos representado en procesos de selección, contratación y promoción; formación en IO para responsables de selección de personal, dirección y gestión de equipos, así como para el resto de la plantilla.</p> <p>Niega que exista discriminación salarial y no establece medidas correctoras (parte del salario está determinado por un Sistema por Objetivos que se determina en función de una Evaluación al Desempeño –no replantea analizar este modelo-).</p> <p>Dedica sólo 3 medidas a esta materia (como análisis estadísticos periódicos sobre retribuciones medias de mujeres y hombres), mientras que al resto, entre 6 y 12.</p> <p>Dedica más espacio a la conciliación (12 medidas), ampliando algunas cuestiones de la LOI + acordar entre las empresas de la zona la instalación de una guardería y facilitar flexibilidad para mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Acoso sexual y por razón de sexo: incluye promover condiciones que lo eviten, crear un protocolo, comunicación a la plantilla, garantizar carácter urgente y confidencial del proceso y creación de la figura de Agente de Igualdad.</p> <p>Sensibilización y comunicación: además de información sobre PI a plantilla y otras medidas, incluye habilitar vías para que plantilla pueda expresar opiniones y sugerencias al respecto.</p>
ENDESA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección y promoción profesional. 2. Formación. 3. Retribuciones. 4. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. 5. Conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral. 6. Protección del embarazo, la maternidad y la paternidad. 7. Protección a las víctimas de violencia de género. 	<p>Se le dedica un espacio considerable a las medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y a las de protección del embarazo, maternidad (lo amplía a 17 semanas) y paternidad, frente a otras materias.</p> <p>Conciliación: aborda flexibilidad horaria, cambio temporal de régimen de trabajo, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de familiares (en este caso, amplía a 3 el periodo); permisos y licencias; desplazamientos y cambios de centro de trabajo y teletrabajo; reuniones por videoconferencia y planificación de actividades formativas dentro del horario normal de trabajo, siempre que sea posible.</p> <p>Se incorporan medidas de acción positiva favorables a las mujeres en la selección y promoción profesional (como facilitar su incorporación a puestos de decisión y a vacantes que se produzcan en aquellos puestos en los que están subrepresentadas)</p> <p>No se establecen medidas de acción positiva en relación a materias como la formación y retribuciones. Se prevé garantizar la aplicación efectiva de igual remuneración por un trabajo de igual valor, pero se indica que <i>a igual grupo profesional, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales (...), así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personam tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.</i> (No se prevé indagar en cómo se establecen dichos complementos ni se hace referencia a si hay o no diferencias retributivas entre mujeres y hombres en la empresa que se deban corregir).</p> <p>En cuanto al acoso, se prevén acciones relacionadas con la prevención y sensibilización, así como la elaboración de un protocolo y la garantía del tratamiento reservado de las denuncias.</p> <p>Se señala un especial cuidado por el lenguaje <i>neutro y no sexista</i> y se prevé la realización de actos de sensibilización e información tendentes a lograr un cambio de mentalidad a favor de la igualdad de oportunidades.</p> <p>Se indican (y confunden, en algunos casos) objetivos y medidas que se van a implantar en relación con cada materia</p>

NOMBRE PLAN	MATERIAS	OBSERVACIONES
ELCOGAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso de IO entre Hombres y Mujeres. 2. Prevención del Acoso sexual y Actitudes Sexistas. 3. Captación de Talento Femenino. 4. Formación en Igualdad. 5. Comunicación. 6. Seguimiento y evaluación. 	<p>Divide Plan de Actuación en distintos ejes: estableciendo objetivos estratégicos y actuaciones para cada uno de ellos.</p> <p>Establece elaboración de un Código de conducta en materia de Igualdad de Oportunidades y Código de Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo (prevención+proceso para dar cauce a denuncias o reclamaciones). Formalizar procesos de RRHH, selección y promoción que incluyan compromiso con IO; firmar acuerdos o convenios con escuelas de FP de Puertollano, Universidades de Castilla La-Macha, y Soc. Estatal de Participaciones Industriales para incorporar mujeres.</p> <p>Incluye formación y sensibilización en IO, diversidad y conciliación vida personal/profesional; difusión de resultados del diagnóstico y del PIO</p>
MUTUALIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acceso a la Empresa. 2. Contratación. 3. Segregación ocupacional. 4. Promoción. 5. Formación. 6. Retribución. 7. Conciliación de la vida laboral con la familiar y personal. 8. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. 9. Sensibilización y comunicación. 	<p>Acceso y contratación: Incluir criterios de IO entre M y H y participación de Agente por la Igualdad, formación y sensibilización en IO a responsables de selección; lenguaje no sexista en ofertas, convocatorias y publicaciones; acciones positivas favorables a las mujeres; acceso a categorías donde está subrepresentada (grupo 1), participación de Agente de Igualdad.</p> <p>Segregación ocupacional y promoción: plantea acciones positivas (algunas concretas y otras generales) para favorecer acceso de mujeres a categorías, puestos, grupos profesionales y niveles retributivos en los que están infra-representadas (incluyendo preferencia a igualdad de méritos e (in)formación a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional); valoración o revisión de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios, atendiendo también a revalorización de nivel que corresponde a mujeres (funciones realizadas-retribución); establecer objetivos de <i>promoción de mujeres donde prime la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales y no las horas de permanencia física en el puesto de trabajo</i>, horarios flexibles y sistema de itinerarios profesionales.</p> <p>Formación: en IO al equipo directivo en gestión de personal desde perspectiva de género, así como a plantilla; acciones formativas a toda plantilla, algunas dirigidas específicamente a trabajadoras para facilitar promoción; revisar Plan de Formación, facilitar que horarios sean compatibles con responsabilidades familiares.</p> <p>Retribuciones: regulación de la estructura retributiva para facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo definición y condiciones de todos los pluses y complementos; medidas de AP: incrementos adicionales para eliminar discriminaciones detectadas; análisis periódico de retribuciones medias.</p> <p>Conciliación: recoge lo establecido en LOI, ampliando a 3 días permiso acumulado por lactancia, a 10 años edad de menor para reducción jornada de quien se encarga de su cuidado por guarda legal; a 3 el periodo máximo de excedencia para cuidado de familiares hasta 2º grado; a 3 días, el permiso retribuido por paternidad o a 4 semanas si padre ha solicitado permiso compartido de al menos 4 semanas. Establece tb. medidas de flexibilización de la jornada; campaña de información específicamente dirigida a hombres; ayuda de 200 € por nacimiento o adopción; partida presupuestaria para personas con descendientes de 0-3 años + Medidas de protección para trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <p>Acceso sexual y por razón de sexo: difundir el protocolo de resolución de conflictos que ya existe. Cuenta con un Procedimiento de Resolución de Conflictos para afrontarlo de manera confidencial.</p> <p>Sensibilización a plantilla en IO, formación en uso no sexista del lenguaje, cuidado imágenes en comunicaciones, comunicación medidas y políticas de IO, establecer vías para aportar sugerencias y opiniones a través de la Comisión para la Igualdad.</p>

NOMBRE PLAN	MATERIAS	OBSERVACIONES
BANCO SANTANDER	<ol style="list-style-type: none"> Selección, promoción y desarrollo profesional. Formación. Conciliación. Ordenación del tiempo de trabajo. Prevención del acoso sexual. 	<ol style="list-style-type: none"> No-sexismo en ofertas y entrevistas (imágenes, lenguaje, criterios de selección); políticas que faciliten acceso y promoción de mujeres en áreas, niveles y funciones en los que están menos representadas; formación en IO a responsables de selección de personal, dirección y gestión de equipos. Formación que facilite igual desarrollo de habilidades y competencias; actividades formativas específicas para mujeres (HH directivas y acceso a puestos de mayor responsabilidad). Aplica medidas de conciliación de LOI, ampliando a 3 años excedencia para cuidado de familiar hasta 2º grado; vale de guardería de 73€ mensuales para menores 3 años; creación de Hipoteca Cero, con la posibilidad de suspender el pago de las cuotas de préstamo hipotecario el 1er año de excedencia por maternidad, videoconferencia Ordenación del tiempo de trabajo en términos establecidos en NC o acuerdo individual con empresa: flexibilidad horaria, reducción de jornada, etc. <p>Victimas de violencia de género: medidas de conciliación y protección.</p> <ol style="list-style-type: none"> Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse, se establece un protocolo de actuación: denuncia a través de la representación sindical, pudiendo arbitrar el Banco la separación de denunciante y denunciado como medida cautelar, sin que pueda suponer perjuicio de condiciones laborales de denunciante. <ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión del contenido del PIO y de marco normativo vigente en materia de IO y conciliación. <p>Igual que el del Banco Santander</p>
SANTANDER CONSUMER	Igual que el del Banco Santander	Igual que el del Banco Santander
BANESTO (BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO)	<ol style="list-style-type: none"> Selección. Formación. Promoción interna y desarrollo profesional. Comunicación. Conciliación. Violencia de género. Tiempo de trabajo. Prevención del acoso. 	<ol style="list-style-type: none"> Sensibilización en IO a quienes intervienen en proceso de selección, buscando presencia equilibrada de mujeres; transmitir principio de igualdad de trato a consultoras que participan en estos procesos y a ETTs respecto al personal que ponen a disposición del Banco; estandarización guiones de entrevistas. Formar y sensibilizar en IO a toda la plantilla, especialmente a niveles directivos; facilitar acceso de mujeres a cursos relacionados con disciplinas en las que se encuentran menos representadas (especialmente desarrollo directivo). Asegurar transparencia y objetividad en procesos de promoción [no precisa cómo]; estudios sobre perfiles femeninos; sesiones de trabajo para determinar barreras a promoción femenina y medidas que pueden potenciario. Plan de comunicación a toda la plantilla que dé a conocer conceptos de IO y no discriminación; <i>extender la práctica de un lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos; difundir información sobre iniciativas de igualdad.</i> Amplia LOI en cuestiones económicas referidas a maternidad: <i>Se establecerán los mecanismos necesarios para que en el trimestre natural siguiente a la baja por maternidad de la trabajadora, ésta perciba en concepto de bonus, la media de sus últimos tres trimestres; amplia a 5 días al permiso retribuido por paternidad [independientemente de los 13 días de suspensión del contrato que establece LOI]; en caso de adopción, podrá poner a disposición de empleadora un servicio de gestión y asesoramiento en la tramitación de la documentación y una cuenta de crédito al 0%.</i> Comisión sobre Conciliación: analizar medidas y alternativas que potencien IO: carácter paritario (6+6) Además de las previsiones legales respecto de la trabajadora víctima de violencia de género (...), podrá acceder a los permisos retribuidos (...); <i>medidas especiales tanto con respecto de las condiciones financieras de los créditos o préstamos que (...) tenga concedidos, como para aquellas necesidades que se le puedan suscitar.</i> Medidas de flexibilización (permisos especiales, reducción de jornada –diferentes variantes-, vacaciones, excedencias, flexibilidad horaria), algunas de las cuales amplían lo estipulado en la LOI. Se remite a LOI y al art. 56 de su CC, que amplía contenido de la LOI.

NOMBRE PLAN	MATERIAS	OBSERVACIONES
RURAL SERVICIOS INFORMÁTICOS S.C.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratación. 2. Clasificación profesional. 3. Política salarial. 4. Formación. 5. Promoción. 6. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral. 7. Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo. 8. Sensibilización y comunicación interna y externa. 9. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización en IO a personas que participan en procesos de selección y contratación; uso de lenguaje e imágenes no sexistas; incorporación de cuestiones planteadas por LOI; no se preguntará por cuestiones familiares en entrevista, sólo cualificación. 2. Revisión anual de equilibrio por sexos de plantilla, con el compromiso de adoptar las medidas necesarias, especialmente en materia de formación, para equilibrar la presencia de mujeres en aquellas categorías en las que se encuentran representadas (no concreta cuáles) 3. Establecer retribución variable y complementos con independencia del género, de manera clara y transparente (no precisa cómo se hará). Ci analizará periódicamente retribuciones medias con fin de proponer medidas correctoras. 4. Garantizar mismo acceso de mujeres y hombres; campañas de sensibilización en IO a responsables de personas, facilitar información a plantilla; acciones formativas con horario flexible; primar personal femenino donde se encuentre subrepresentado. 5. Se estudiarán medidas para alcanzar representación equilibrada en todos los niveles jerárquicos y profesionales y promover mayor participación femenina en puestos de responsabilidad; se establecerán criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos. 6. Incluye medidas de conciliación de LOI + financiación en un 20% del importe total solicitado en ticket guardería. 7. Hace referencia a un protocolo vigente desde 2005 y posibilita la intervención de la Comisión de Seguimiento si persona afectada da pleno consentimiento. <i>En cualquier caso, la Comisión de Seguimiento revisará el protocolo para adaptarlo a la Ley de Igualdad y resto de normativa vigente.</i> 8. Se valorará neutralidad en la imagen y comunicaciones de la empresa. 9. Incorpora derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género, condicionados a la acreditación de esta situación por orden judicial de protección o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios.
PLATAFORMA EUROPA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Protocolo de acoso. 2. Víctimas de violencia de género. 3. Excedencias voluntarias. 4. Excedencia por cuidado de hijos y familiares. 5. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. 6. Promociones. 7. Formación y selección de personal. 8. Conciliación. 9. Ayudas sociales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recoge lo estipulado en LOI en el Protocolo de Acoso y establece un procedimiento informal (manifestar al agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su comportamiento, entrevista de instructor con presunto agresor o, en extrema necesidad, ambas partes) y otro formal (cuando no dé resultado el informal: instrucción validada por la CI, medidas correctoras y sancionadoras). Ci: seguimiento de denuncias, con garantía de confidencialidad. Acciones preventivas de información, sensibilización y formación. 2. Recoge lo estipulado en la Ley + ayuda económica para víctimas (complemento del salario al 100% en caso de reducción de salario); empresa se hará cargo del desplazamiento y alojamiento durante 15 primeros días en caso de traslado o cambio de centro de trabajo. 3. Excedencia voluntaria entre 4 meses y 5 años para personas con al menos 1 año de antigüedad. 4. Amplia a 3 años periodo máximo de excedencia por cuidado de familiares hasta 2º grado establecido en LOI. 5. Lo establecido en LOI. 6. Ci elaborará un procedimiento de acceso y de promociones internas, con información a la RL.T. 7. Sensibilización de la LOI para toda la plantilla, incluyendo medidas de protección frente al acoso y explicando protocolo/ En igualdad de condiciones, se dará prioridad a persona del sexo menos representado. 8. Algunas medidas de ordenación del tiempo y de las vacaciones favorables a conciliación (p.e., reducción de jornada). 9. Ayuda a escuela infantil (0-3 años) hasta que comience el curso de Educación Infantil.

NOMBRE PLAN	MATERIAS	OBSERVACIONES
EL CORTE INGLÉS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selección. 2. Promoción. 3. Formación. 4. Salario 5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y ordenación del tiempo de trabajo para favorecerla. 6. Acoso moral, sexual y por razón de sexo. 7. Prendas de trabajo. 	<p>Establece un apartado con objetivos claros y bien definidos, algunos de los cuales aparecen relacionados con acciones concretas. Cabe destacar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista: eliminación de cuestiones personales en hojas de datos y formulario de solicitud, revisión de ofertas y prácticas de comunicación. 2. Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa, eliminar cualquier la segregación ocupacional: medidas de acción positiva: en igualdad de condiciones y competencias, prioridad al sexo menos representado. <p>Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.</p> <p>Establecer acciones específicas para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Formar y sensibilizar en IO a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH; mandos y personal con responsabilidad. <p>Garantizar el acceso de más mujeres a la formación de empresa, para promover el desarrollo de la carrera profesional</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Promover procesos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres: analizar complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos; reestructuración del recibo oficial del salario, detallando estructura salarial existente; transparencia de la estructura salarial, informando a la Comisión de Seguimiento. 5. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres: medidas concretas de sensibilización, formación e información a los hombres sobre corresponsabilidad y permisos relacionados con la conciliación establecidos legalmente. 6. Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual a lo establecido en la LOI., coordinación de la Comisión Instructora del protocolo con la Comisión de Seguimiento del Plan para la información y seguimiento del procedimiento abierto.

NOMBRE PLAN	MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	OTRAS CUESTIONES
<p>ENSA</p>	<p>- Establece un indicador cuantitativo para cada uno de los objetivos planteados.</p> <p>- Atribuye a la Comisión Paritaria de Igualdad el seguimiento y evaluación del PI: <i>la Comisión de Igualdad de ENSA elaborará con una periodicidad semestral informes de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, con el fin de analizar las actuaciones que se vayan desarrollando y el resultado de las mismas. En ocasiones, esta evaluación podrá plantear la necesidad de introducir nuevas medidas, si las establecidas resultan insuficientes, o planes de mejora como medidas de refuerzo a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.</i></p>	<p>Mientras establece entre 6 y 12 medidas para cada uno de los objetivos planteados, en cuestión de retribuciones niega que pueda existir cualquier discriminación y sólo determina 3.</p> <p>Muy amplio y desarrollado, con coherencia entre objetivos y medidas, aunque indicadores escasos y excesivamente cuantitativos.</p> <p>Crea figura de Agente de Igualdad para gestionar cuestiones relacionadas con el acoso sexual por razón de sexo.</p>
<p>ENDESA</p>	<p>Atribuye a la Comisión de Igualdad (formada por 7 integrantes por cada una de las partes) las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimiento de los indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, y de las actuaciones del PI. 2. Análisis de las mejores prácticas en materia de IO e IT para proponer las que considere convenientes. 3. Presentar anualmente un informe de evaluación del PIO que refleje el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas. <p>Los indicadores a los que hace referencia no figuran en el Plan.</p>	<p>Se incluye dentro del III CONVENIO COLECTIVO MARCO DE ENDESA, con grado alto de desarrollo.</p> <p>Además de medidas de acción positiva en relación al acceso al empleo y la promoción, indica que las políticas de recursos humanos tendrán en cuenta en principio de igualdad efectiva de manera transversal.</p> <p>Mejora algunas medidas a la conciliación en relación con la LOI (permiso de maternidad: 17 semanas –en vez de 16-; hasta 3 años de excedencia por cuidado de familiares –en lugar de 2-).</p> <p>Dedica mucho más espacio a la conciliación que a otras materias.</p> <p>Sólo establece 2 medidas en materia de retribuciones.</p> <p>Condiciona la protección a las víctimas de violencia de género a la existencia de documentos que acrediten que ha denunciado y, en este apartado, en ocasiones habla del empleado (y no de la empleada) para referirse a las víctimas. Establece medidas interesantes, como ayudas económicas a las mismas.</p> <p>Tiende a hacer un uso del masculino como genérico, hasta el punto de hablar de "el empleado" para referirse a víctimas de violencia de género.</p>

NOMBRE PLAN	MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	OTRAS CUESTIONES
ELCOGAS	<p>No establece indicadores concretos // 3 niveles evaluativos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimiento de la ejecución del Plan: menciona la establecida en cuadro de mando (no incluida en PIO) 2. Análisis cualitativo (<i>encuestas de clima laboral y satisfacción de cliente interno</i> con preguntas relacionadas con IO y conciliación). 3. Análisis situación de las mujeres: cada 4 años actualizará datos presentados en diagnóstico para valorar evolución: información estadística (características plantilla); análisis de las políticas y prácticas de empleo (procedimientos de selección, formación, promoción y retribución); opiniones y sugerencias del personal; estudios de licencias/diplomaturas objetivo para perfiles de puestos; estudio del sector. 	<p>Desarrollo conciso, con algunas medidas concretas y otras más generales (grado de desarrollo bajo)</p> <p>Medidas poco desarrolladas.</p> <p>No incluye en el texto las medidas de conciliación que la LOI obliga a adoptar a todas las empresas (sólo hace referencia a ésta en relación a la formación).</p> <p>No hace referencia a retribuciones.</p> <p>Incluye acciones positivas para favorecer incorporación de mujeres a la empresa (convenios o acuerdos con instituciones educativas).</p> <p>En seguimiento y evaluación, no sólo prevé tener en cuenta aspectos cuantitativos de análisis de la plantilla y las políticas y prácticas de empleo, sino también incluir opiniones de las personas empleadas sobre IO y conciliación.</p> <p>Utiliza un lenguaje inclusivo (no sexista)</p>
MUTUALIA	<p>No señala indicadores.</p> <p>Comisión para el Seguimiento del Plan (reuniones periódicas).</p> <p>Figura de Agente por la Igualdad: promover IO.</p> <p>Comisión para la Igualdad: Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover principio de igualdad y no discriminación. - Seguimiento de la aplicación de las medidas y cumplimiento y desarrollo del PIO; recibir información de ofertas y procesos de selección; colaborar con dirección en establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación; conocer denuncias por acoso sexual y promover medidas preventivas, como elaboración y difusión de códigos BP; ser informada en relación a características plantilla y datos relativos a conciliación y protección de maternidad. - Elaborar un informe de evaluación anual. 	<p>Alto grado de desarrollo, concreción y compromiso.</p> <p>PIO elaborado en el seno de la CI, como <i>herramienta de trabajo consensuada por todos los participantes sociales de la empresa y con vocación de continuidad</i></p> <p>Firmado el 8 marzo 2008, indica qué actuaciones y objetivos se encaminan a corregir <i>déficits hallados y conseguir una efectiva IO</i></p> <p>Creación figura de Agente por la Igualdad para velar <i>por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.</i></p> <p>Acoso sexual/por razón de sexo: indica que cuenta con un Procedimiento de Resolución de Conflictos <i>con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar solución al conflicto con la mayor diligencia posible.</i></p> <p>Coherencia interna y pertinencia: Incluye datos referentes al diagnóstico, reconociendo deficiencias en cada una de las materias y estableciendo objetivos y medidas pertinentes y adecuadas para superarlas. Responde al concepto de PIO como conjunto de medidas articuladas.</p>
BANCO SANTANDER	<p>No señala indicadores. // Comisión para el seguimiento del Plan (partitaria RT/RE; se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar ámbitos prioritarios de actuación. - Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en el Banco. - Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello. - Será informada y podrá intervenir en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo 	<p>1er PIO que se firma en Banca: 8 octubre 2007. Programa Óptima: colaboración del Instituto de la Mujer</p> <p>No aporta diagnóstico, pero sí objetivos y medidas coherentes entre sí y adecuados para lograr mejorar en materia de IO y conciliación.</p> <p>Amplia algunas de las cuestiones planteadas en LOI (p.e., formación en IO).</p> <p>No hace referencia a discriminación retributiva ni establece medidas para superarla.</p> <p>Grado de desarrollo medio, más alto en cuanto a medidas de conciliación.</p> <p>Un año después, una noticia señala indicadores muestran una tendencia leve de mejora de aspectos analizados.</p>

NOMBRE PLAN	MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	OTRAS CUESTIONES
<p>G. SANTANDER CONSUMER</p>	<p>Igual que el del Banco Santander</p>	<p>No se desarrolla en respuesta a las necesidades y carencias detectadas en el diagnóstico de la empresa, sino que se aplica el mismo plan que el del Banco Santander. No aporta diagnóstico, pero sí objetivos y medidas coherentes entre sí y adecuados para lograr mejorar en materia de IO y conciliación. Amplia algunas de las cuestiones planteadas en LOI (p.e., formación en IO). No hace referencia a discriminación retributiva ni establece medidas para superarla. Grado de desarrollo medio, más alto en cuanto a medidas de conciliación.</p>
<p>BANESTO (BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO)</p>	<p>No señala indicadores. Comisión de Igualdad: 1 de sus objetivos es analizar conjuntamente la problemática existente incorporación de nuevas medidas, así como realizar sesiones de trabajo durante los próximos seis meses para determinar aquellas medidas que, obviando las barreras que pudieran existir, ayuden a potenciar el desarrollo profesional de la mujer, etc. con la perspectiva de alcanzar una representación equilibrada entre hombre y mujer. Reuniones anuales para analizar el impacto de las medidas escogidas en el PI, y de esta forma plantear la posible corrección de las existentes, o la implantación de otras distintas.</p>	<p>Entidad colaboradora con el Instituto de la Mujer: Programa Óptima. Alto grado de desarrollo y concreción en relación a las materias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y derechos de las trabajadoras víctimas de violencia contra las mujeres. En prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, se remite a LOI y su CC (que la amplía). En relación al acceso al empleo, promoción y formación, bajo grado de concreción y desarrollo (establece más objetivos que medidas concretas, sin diferenciar claramente éstos de aquéllas). Destaca como medida concreta la "de formar y sensibilizar en IO a toda la plantilla, especialmente a niveles directivos". No aborda la cuestión de la equidad en las retribuciones de mujeres y hombres.</p>
<p>RURAL SERVICIOS INFORMÁTICOS S.C.</p>	<p>No señala indicadores. Comisión de Seguimiento: - Velará por la aplicación de las medidas acordadas, teniendo en cuenta en su implantación factores como la prioridad de actuación. - Acciones deberán ser revisadas de forma periódica, verificando si se ha conseguido el objetivo marcado (...), y su contribución a la mejora de la situación de las mujeres trabajadoras (...). - La Comisión, de forma anual, realizará una evaluación de las acciones propuestas, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas. - El informe que la Comisión realice, será público para toda la plantilla. - Decidirá si finalizado el plazo de vigencia, el plan se prolonga tácitamente por periodos sucesivos de un año, (...) o si por el contrario, corresponde la redacción de un nuevo texto más acorde con la situación y composición de la plantilla. - Composición paritaria RE-RT (2+2). Designa a 2 mujeres por parte de la empresa (del Dpto. RRHH) y 1 mujer y 1 hombre por parte de las trabajadoras/es. - Reuniones: al menos 1 vez cada 3 meses y/o a petición de cualquier integrante. - El diagnóstico deberá repetirse con una frecuencia anual en los tres primeros años de la implantación de este Plan, pasando a realizarse una vez cada dos años si transcurrido el primer periodo se comprueba que la situación inicial se va regularizando.</p>	<p>En la introducción, incluye breves conclusiones del diagnóstico, reconociendo que existe una desproporción entre la composición de la plantilla que afecta principalmente a la clasificación y la retribución. En el presente Plan, se establecen determinadas acciones para promover la mejora de esta situación, sin perjuicio que la Comisión de Seguimiento del Plan, que se cree, pueda acordar la implantación de otro tipo de medidas que ayuden a una distribución proporcional y acorde con el principio de igualdad. Utiliza masculino como genérico. Establece objetivos, pero no medidas concretas, salvo en relación a la conciliación y a los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, donde recoge fundamentalmente contenidos de la ley. Medidas de acción positiva: indica que se estudiarán al referirse a formación y promoción (no concreta). Aunque reconoce desigualdades en las retribuciones de mujeres y hombres, no establece medidas concretas para corregirlas, salvo asignar a Comis. de Seguimiento cometido de estudiar retribuciones medias y posibles medidas correctoras. Incluye algunas cuestiones de LOI en relación a la conciliación, pero en relación al acoso sexual y por razón de sexo, hace referencia a un documento creado en 2005 (cuyas propuestas no incorpora) y propone su adaptación a la LOI y el consiguiente establecimiento de medidas concretas. Escaso grado de desarrollo, concreción y compromiso.</p>

NOMBRE PLAN	MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	OTRAS CUESTIONES
<p>PLATAFORMA EUROPA</p>	<p>No señala indicadores. No establece mecanismos concretos, si bien indica que se mantendrá vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste</p>	<p>Desarrolla fundamentalmente medidas relativas a conciliación de la vida laboral, familiar y personal, realizando algunas mejoras respecto de la LOI. Incluye Protocolo de acoso (moral, sexual y por razón de sexo) y acciones de difusión Mejoras respecto de la Ley en cuanto a medidas de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género. Acciones positivas: sólo establece una favorable al sexo menos representado relativa a la selección de personal. No hace referencia a las retribuciones ni establece medidas para garantizar la equidad en torno a esta cuestión. Acceso al empleo: sólo tiene en cuenta procesos de selección.</p>
<p>EL CORTE INGLÉS</p>	<p>Incluye criterios de seguimiento para cada materia. Evaluación parcial a los 2 años y medio de entrada en vigor. Evaluación final 3 meses antes de que transcurran los 5 años desde su firma. En ésta se integrarán los resultados del seguimiento junto con la evaluación de resultados e impacto del PI, teniendo en cuenta: grado de cumplimiento de objetivos; nivel de corrección de las desigualdades; grado consecución de los resultados esperados; nivel de desarrollo de las acciones; grado de dificultad encontrado; tipo de dificultades y soluciones encontradas; cambios producidos en las acciones; reducción de los desequilibrios. Comisión de Seguimiento (con composición paritaria RE/RT: 4+4, constituida al mes siguiente de la aprobación del PI): - Seguimiento del cumplimiento de las medidas del PI. - Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas. - Evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. - Elaboración de un informe anual. - Proposición de medidas correctoras. - Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del PI. - Facilitar conocimiento del impacto y eficiencia del PI a la plantilla. Amplio desarrollo del apartado dedicado a esta Comisión, a la que se dotará de Reglamento. Se reunirá 2 veces al año (cada 3 meses durante el 1er año de vigencia) o a petición de una de las partes.</p>	<p>Entidad colaboradora con el Instituto de la Mujer: Programa Óptima. Se desarrolla tras un acuerdo del Comité Intercentros para conformar un plan de igualdad a partir de la creación de una comisión de igualdad. Las negociaciones empiezan en marzo de 2006, con la participación de UGT, CCOO, FAGSA y FETICO. Incluye medidas concretas en relación a todas las materias recomendadas por la LOI, si bien no establece medidas adecuadas en relación a las retribuciones. Alto grado de desarrollo y nivel de concreción considerable. Coherencia entre objetivos y medidas propuestas, salvo en el caso de las retribuciones, al omitir incluirías entre las materias de las cuales se deben recoger datos en el sistema informático y comunicarlos a la Comisión de Seguimiento y el Comité Intercentros. Desarrollo importante de cuestiones relativas a seguimiento y evaluación.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de los planes de igualdad analizados

III. Conclusiones

La igualdad de oportunidades se ha ido integrando de manera progresiva en la negociación colectiva, plasmándose en cláusulas antidiscriminatorias, criterios, Acuerdos Interconfederales, comisiones creadas específicamente para atender a esta materia y, sobre todo a partir de la LOI, planes de igualdad.

Desde los años ochenta, se han creado comisiones de igualdad con competencias generales o específicas en materia de igualdad de oportunidades, generalmente por razón de sexo, aunque en algunas ocasiones atienden también a otras circunstancias o condiciones.

Los agentes sociales (particularmente las organizaciones sindicales) han venido desarrollando criterios propios en los diferentes ámbitos de negociación en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, desde 2002, los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, negociados entre los sindicatos más representativos a nivel estatal y la patronal, han incorporado esta cuestión como materia a tratar en los convenios colectivos, especificando una serie de criterios comunes de referencia.

Asimismo, las medidas de igualdad de oportunidades han ido cobrando un papel más importante en convenios colectivos y acuerdos de empresa. A partir de los años noventa, estas medidas se empezaron a incluir en Planes de Acción Positiva, propiciados por el Programa Óptima¹¹⁴ fuera del marco de la negociación e implantados de manera unilateral por la empresa, con la colaboración del Instituto de la Mujer.

Dentro del ámbito de la negociación colectiva, se empiezan a establecer los primeros planes de igualdad antes de la aprobación de la LOI. Sin embargo, ésta convierte las medidas de igualdad de oportunidades en obligatorias para todas las empresas, que habrán de articularse en planes de igualdad en los siguientes casos:

114 El Programa Óptima se desarrolló a partir del a Iniciativa Comunitaria de Empleo y Recursos NOW (New Opportunities for Women), con el apoyo del Fondo Social Europeo, con el fin de motivar, asesorar y sensibilizar a las empresas en materia de igualdad de oportunidades, favoreciendo una participación laboral igualitaria, así como la estabilidad y promoción profesional de las mujeres.

- a) Empresas con más de 250 personas en plantilla.
- b) Empresas acogidas a convenios colectivos de ámbito supraempresarial, cuando así lo establezcan éstos, en los términos y condiciones que prevean.
- c) Empresas que han sido sancionadas, cuando la autoridad laboral haya acordado la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

En los dos primeros casos, es obligatorio que éstos sean negociados entre la representación de la empresa y la representación legal y/o sindical del personal a partir de la primera denuncia del convenio colectivo¹¹⁵ tras la entrada en vigor de la LOI. En el caso de las empresas sancionadas, éstas deben elaborar y aplicar dichos planes, previa negociación o consulta con la representación de las personas trabajadoras.

Asimismo, la LOI trata de fomentar la aplicación voluntaria de planes de igualdad en el resto de las empresas, poniendo a disposición el apoyo técnico de las Administraciones Públicas (como ya venía haciendo, en este caso, a través del Programa Óptima).

La entrada en vigor de la LOI ha supuesto, por tanto, una multiplicación de las referencias a planes de igualdad en convenios colectivos, así como de planes de igualdad que se encuentran en proceso de negociación, en la mayoría de los casos respondiendo o anticipándose a la obligación de desarrollarlos en las empresas, si bien también se dan casos de implantación voluntaria. Dado el tiempo que requiere tanto la realización del diagnóstico como la negociación de medidas, aún el número de planes negociados es muy reducido.

Aunque la Ley de Igualdad no hace referencia a las comisiones de igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva, a partir de su entrada en vigor ha aumentado la creación de comisiones con competencias vinculadas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la ampliación de las funciones atribuidas a aquéllas que se habían creado con anterioridad.

¹¹⁵ Es decir, una vez finalizada su vigencia, salvo que las partes negociadoras acuerden renovarlo con anterioridad.

En este marco se plantea la presente investigación, cuya finalidad ha sido estudiar el desarrollo de la Ley de Igualdad a través de la negociación colectiva, abordando tanto su regulación en los convenios como una aproximación al contenido de los primeros planes de igualdad negociados entre las empresas y la representación de trabajadoras y trabajadores.

1. Principales resultados

Los resultados de la investigación se han estructurado en dos dimensiones: por un lado, el análisis de las cláusulas de los convenios relativas a los planes y comisiones de igualdad; y, por otro, en el examen de los planes de igualdad negociados y en proceso de negociación.

Para el análisis de convenios, se parte de dos ejes temporales:

- a) Convenios vigentes en 2007 y firmados hasta el 23 de marzo de 2007, fecha de la publicación de la LOI.
- b) Convenios firmados desde la entrada en vigor de la LOI (el 24 de marzo de 2007) hasta el 31 de julio de 2008.

En cuanto al estudio de planes negociados, éste se centra en los diez que se han recopilado hasta el 1 de noviembre de 2008, tomando en consideración también los planes en proceso de negociación, así como, a efectos de contabilización, los negociados con posterioridad.

Con el fin de desarrollar los análisis, se han elaborado tipologías, que dan cuenta de las variables en las que se ha indagado y cuyos resultados se recogen a continuación.

1.1. Los contenidos de los convenios

A grandes rasgos, la Ley de Igualdad ha dado lugar a un aumento de referencias a comisiones de igualdad de oportunidades en con-

venios colectivos y, sobre todo, de cláusulas relativas a planes de igualdad. Debido en parte a la proliferación de este tipo de cláusulas específicas, en el periodo considerado tras la entrada en vigor de la LOI, no se ha producido un incremento tan importante de cláusulas generales de igualdad de trato y de oportunidades.

De los diferentes ámbitos de negociación, el sectorial estatal es el que ha acogido en mayor medida cláusulas generales de igualdad de oportunidades y referencias a planes y comisiones de igualdad, tanto antes como después de la LOI. Asimismo, en este ámbito de negociación, dichas cláusulas y referencias afectan a un mayor porcentaje de población que en el resto, salvo en el caso de las referencias a planes de igualdad en convenios suscritos antes de la LOI, donde tienen un mayor alcance en el sectorial autonómico.

1.1.1. Referencias a planes de igualdad

Tanto antes de la Ley de Igualdad como después, existen referencias a planes de igualdad con diferentes grados de desarrollo en convenios colectivos: desde el mero anuncio indicando que se van a desarrollar, hasta la descripción de los contenidos mínimos que éstos han de incluir, las materias que abordarán o los criterios con los que habrán de realizar dicho plan o/y el diagnóstico.

Además de las referencias a los planes de igualdad que desarrollarán las empresas, algunos convenios aluden a planes de igualdad sectoriales. Aunque estos últimos también pueden realizarse tras un estudio de la situación de las mujeres y los hombres en el sector, su naturaleza es diferente, pues se negocian entre las partes firmantes del convenio sectorial, no en el seno de las empresas; por tanto, no tienen la obligación de acogerse al concepto y contenidos que establece la LOI desde que ésta ha entrado en vigor.

a) Convenios anteriores a la LOI

Antes de la LOI, las referencias a planes de igualdad en convenios colectivos eran muy escasas. Si bien el ámbito sectorial estatal acogía en mayor medida las referencias a planes (en términos

relativos), éstas eran más relevantes en el ámbito autonómico y en el de empresa, tanto cuantitativamente (por el número de referencias en términos absolutos) como cualitativamente (por el desarrollo de las mismas). Algunos convenios sectoriales y de empresa incluso se anticipaban a la LOI, señalando todos o algunos de los contenidos que ésta considera obligatorio incorporar a los planes: objetivos, estrategias y prácticas y sistemas de seguimiento y evaluación, que se establecen en función de las desigualdades que se detecten en el diagnóstico de situación previo.

Respecto al tipo de estrategias que los convenios preveían incorporar a los planes de igualdad, antes de la LOI se encontraban referencias tanto a medidas de acción positiva como de carácter transversal, además de otro tipo de medidas orientadas al logro de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. De este modo, algunos convenios destacaban, por ejemplo, medidas de acción positiva favorables a las mujeres, así como otras de carácter transversal, como la previsión de utilizar un lenguaje que tenga en cuenta tanto a los hombres como a las mujeres y el fomento de una cultura no sexista que posibilite la conciliación de los tiempos, sin detrimento de la carrera profesional.

b) Convenios posteriores a la LOI

Desde la entrada en vigor de la LOI hasta el 31 de julio de 2008, las cláusulas relativas a planes de igualdad se han multiplicado por cinco en relación al periodo anterior. Sólo en torno a una cuarta parte de los convenios que incorporan este tipo de referencias se limita a anunciar que la empresa (o las empresas del sector) desarrollará un plan de igualdad. El resto de las referencias a planes se encuentran más detalladas.

- ***Supuestos para la realización de un Plan de Igualdad***

Aquellas empresas que no tienen convenio propio han de acogerse a lo que indique su convenio de referencia, por lo que es fundamental que los de **ámbito sectorial** establezcan criterios y orientaciones adecuados. Dentro de este ámbito, se da una tendencia mayoritaria a determinar la negociación de planes de igualdad en empresas a partir de 250 personas en plantilla. Las mejores prácticas en este sentido se han detectado en convenios

sectoriales provinciales, algunos de los cuales amplían dicha obligación a empresas de más de 50 personas, a partir de 100, de más de 100 ó de más de 200 trabajadores y trabajadoras.

En el ámbito sectorial autonómico, algunos convenios también bajan el umbral a partir del cual las empresas afectadas han de realizar un plan de igualdad, si bien en menor medida que en el provincial. Y en el estatal e interprovincial, sólo se ha encontrado un convenio que baje dicho umbral, aunque es mayor el número de convenios que recogen criterios y supuestos en los cuales las empresas han de elaborar un plan de igualdad, generalmente referidos a las de más de 250 personas en plantilla. Cabe destacar como mala práctica dos excepciones dentro del ámbito sectorial estatal, en las que el convenio no obliga a las empresas de más de 250 personas a desarrollar un plan, sino que indica que *se procurará* que las medidas de igualdad lo conformen.

En el **ámbito de la empresa**, la mayoría de los convenios o bien responden a la obligación de realizar un plan de igualdad debido al tamaño de la empresa, o bien se están anticipando a la misma, al haber iniciado su vigencia con anterioridad a la LOI (aunque se hayan firmado con posterioridad a la misma). Asimismo, cerca de una cuarta parte de los convenios de este ámbito corresponden a empresas de menos de 250 personas, por lo que se puede estimar que lo están realizando de manera voluntaria (salvo que hubiera algún caso que responda a la sustitución a una sanción accesoria e hiciera referencia al plan en su convenio). En el ámbito de **grupo de empresa**, todos los convenios analizados corresponden a entidades de tamaño superior a 250 personas.

• **Referencias al diagnóstico**

De todos los convenios analizados con referencias a planes de igualdad, menos de la mitad hacen referencia al **diagnóstico**. De éstos, muy pocos desarrollan de manera detallada las materias en las que se deberá indagar, así como aquellos que incluyen o amplían las que recoge la LOI en su artículo 46: *acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

A pesar del escaso número de convenios que desarrollan con detalle la referencia al diagnóstico, su importancia es muy significativa, puesto que es la base a partir de la cual se establecerán los objetivos y las medidas que van a conformar el plan de igualdad. En el ámbito sectorial, este desarrollo resulta fundamental, puesto que las empresas deberán indagar en aquellas cuestiones que establezca su convenio de referencia, según los criterios que éste recoja. En el de empresa, también un desarrollo adecuado podrá proporcionar una buena orientación, aunque su alcance será menor que el de los convenios sectoriales.

Otra cuestión fundamental relacionada con el diagnóstico es el de las competencias: si éstas se asignan exclusivamente a la empresa y se condiciona la negociación del plan al diagnóstico que ésta elabore, los objetivos y medidas se someterán en gran medida a los datos que la empresa decida aportar. Aunque esta situación no es la más deseable, sí es la más frecuente en los convenios sectoriales analizados.

Por el contrario, si el convenio garantiza la negociación del plan a partir de un diagnóstico en el que participe la representación de las trabajadoras y los trabajadores, será más difícil que puedan producirse arbitrariedades. Dado que la Ley de Igualdad sólo obliga a negociar el plan (en los citados supuestos) y no el diagnóstico, son muy significativos aquellos convenios que determinan la participación de la representación del personal. Y éstos se encuentran fundamentalmente en el ámbito sectorial provincial y en el empresarial (de empresa y grupo de empresa).

Por tanto, aunque en el ámbito sectorial se encuentra la mayoría de los convenios que desarrollan con detalle lo referente al diagnóstico, en el empresarial existe un mayor número de referencias que garantizan la participación de la representación del personal en el mismo.

En los convenios analizados (de diferentes ámbitos de negociación), se han encontrado las siguientes buenas prácticas:

- a) En relación a las cuestiones en las que indagará el diagnóstico:
 - Obtener datos desagregados por sexo referentes a la distribución de la plantilla en función del acceso al empleo (tenien-

do en cuenta tanto ingresos como ceses), la formación, la promoción y la clasificación profesional.

- El análisis de los criterios y canales de información y/o comunicación que se utilizan en los procesos de selección, formación y promoción, así como los métodos mediante los cuales se describen los perfiles profesionales y puestos de trabajo que se ofrecen tanto para un posible ingreso como para los procesos de promoción.
- Obtener datos desagregados por sexo en relación con las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, así como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

b) En relación a la participación y competencias:

- Recoger información sobre las necesidades y opiniones de las mujeres y los hombres que trabajan en la organización.
- Garantizar la participación de la representación del personal en el diagnóstico, ya sea a través de una comisión paritaria (la comisión de igualdad de oportunidades, la Comisión Mixta u otra), ya sea determinando que la dirección lo negocie con dicha representación, ya sea atribuyendo la competencia del diagnóstico a la representación sindical y/o legal de las personas trabajadoras.

- **Objetivos del plan de igualdad**

Respecto a los **objetivos** del plan de igualdad, mientras algunos convenios destacan explícitamente que éstos se fijarán para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada en el diagnóstico, otros mencionan algunos objetivos a modo de ejemplo, fundamentalmente dentro del ámbito sectorial estatal y autonómico. El hecho de señalar objetivos en convenios de ámbito sectorial puede resultar adecuado sólo si éstos se toman como ejemplo, indicando claramente que éstos han de responder a las carencias y necesidades que los diagnósticos pongan de manifiesto en el seno de cada empresa. Si, por el contrario, las empresas del sector se limitaran a copiar los objetivos enunciados en el convenio de referencia, se estaría incurriendo en una mala práctica.

- **Materias**

Cerca de la mitad de los convenios analizados hacen referencia a diversas **materias** que deberán incorporar los planes de igualdad, ya sea enumerando todas o parte de las que menciona la Ley de Igualdad a modo de ejemplo, ya sea indicando aquéllas en las que indagará el diagnóstico o/y que se tendrán en cuenta en los objetivos, o ya sea en relación a otras cuestiones (como, en convenios de ámbito sectorial, al establecer los criterios que deberán seguir las empresas al elaborar los planes de igualdad).

De las materias más citadas, en primer lugar, se hace referencia a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En segundo lugar, al acceso al empleo, la clasificación profesional, el acceso a la formación, la promoción y las retribuciones. En tercer lugar, a la protección de la maternidad, la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la protección de las víctimas de la violencia de género. Y, en último lugar, con un número de referencias considerablemente menor, a la formación en igualdad de oportunidades y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos o el acceso de las mujeres a los mismos.

- **Estrategias y medidas**

Las **medidas** que incluirán los planes de igualdad deberán establecerse para conseguir los objetivos que se hayan propuesto en función de los resultados del diagnóstico. Por esta razón, no es pertinente que los convenios señalen qué medidas concretas incluirá el plan (salvo en los casos en los que éstas se hayan negociado ya y se incorpore el propio plan de igualdad, una vez acordado, en el convenio colectivo). Sin embargo, sí es importante que los convenios orienten en torno a qué tipo de estrategias o medidas se pueden adoptar.

Dado que la Ley de Igualdad se propone alcanzar la igualdad de oportunidades *efectiva* entre hombres y mujeres, establece estrategias que van más allá de la igualdad de trato. De esta manera, parte de la comprobación de que el simple hecho de que las leyes reconozcan los mismos derechos a mujeres y hombres y prohíban la discriminación por razón de sexo (la igualdad formal) no ha bastado para superar las desigualdades. Por esta razón, el establecimiento de medidas

que favorezcan la igualdad de trato sólo es adecuado en algunos casos, pues hombres y mujeres no parten de la misma situación. Para lograr la igualdad de oportunidades real, es necesario tener en cuenta tanto a los hombres como a las mujeres, en lugar de tomar sólo en consideración las situaciones y necesidades de éstos como si fueran representativas de ambos sexos.

Debido a la tendencia a invisibilizar a las mujeres, sus necesidades y las discriminaciones que les afectan (por ejemplo, en la planificación de políticas que van a afectar a ambos sexos o a través del lenguaje), es preciso recurrir también a medidas que tengan en cuenta la especificidad femenina, así como a medidas correctoras y compensatorias de las discriminaciones existentes y a estrategias de carácter transversal. En el primer caso, se encontrarían, por ejemplo, aquellas medidas que tienen en cuenta los factores diferenciales de salud que afectan a las mujeres (y no sólo a los hombres), entre las cuales la LOI hace referencia a las más evidentes: las relacionadas con la protección del embarazo y el descanso después del parto.

Yendo más allá de las diferencias biológicas más evidentes y atendiendo a las distintas posiciones sociales que ocupan hombres y mujeres, se encuentran algunas medidas específicamente orientadas a uno y a otro sexo, así como las medidas correctoras o compensatorias de las discriminaciones existentes. Entre las primeras, generalmente se han encontrado en convenios colectivos algunas orientadas específicamente a mujeres. Sin embargo, en las referencias a planes de igualdad no se han hallado medidas dirigidas específicamente a hombres (por ejemplo, medidas de información, formación y sensibilización en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad).

Entre las medidas correctoras de la desigualdad social, algunas de las más eficaces son las de acción positiva, que implican establecer mecanismos para compensar las discriminaciones existentes, favoreciendo a las personas afectadas por las mismas para que puedan tener efectivamente las mismas oportunidades que aquellas que cuentan con ventaja social. La LOI recomienda establecer este tipo de estrategias *para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones*. Asimismo, señala que *la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, 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.

Respecto a las estrategias de carácter transversal, éstas implican que en todos los procesos en los que se encuentran implicadas personas de ambos sexos, se tengan en cuenta tanto a los hombres como a las mujeres, rompiendo con las dinámicas sociales que tienden a invisibilizar a éstas (y que son tan difíciles de transformar por encontrarse tan arraigadas y normalizadas). La LOI incluye en su declaración de intenciones la *consideración de la dimensión transversal de la igualdad* de oportunidades, desarrollando esta cuestión en relación a los poderes públicos. En los convenios analizados, se han encontrado algunas medidas de este tipo, por ejemplo, haciendo referencia al uso de un lenguaje no sexista o apelando a que la igualdad de oportunidades se integre en las políticas de la empresa.

La inclusión de diferentes tipos de medidas o estrategias no es una innovación de los convenios negociados después de la LOI, ni se limita a las cláusulas referentes a planes de igualdad. Así, muchos convenios incluyen diferentes medidas de igualdad de oportunidades y de trato en otras cláusulas del convenio, hagan o no hagan referencia al plan de igualdad. En este caso, los convenios suelen establecer medidas concretas fuera de las referencias al plan, mientras que una minoría de convenios señala qué tipo de estrategias y medidas podrán concretarse en la negociación de los planes.

En los diferentes ámbitos de negociación, de los pocos convenios que indican el tipo de medidas que podrán abordarse, predomina la alusión a medidas de acción positiva favorables al sexo menos representado en relación al grupo profesional de que se trate (haciendo alusión a lo estipulado en la LOI) en relación al acceso al empleo, la promoción y la formación. En menor medida, se mencionan medidas de acción positiva a favor de las mujeres en convenios de ámbito sectorial autonómico y provincial y en convenios de empresa, partiendo del hecho de que son las principales perjudicadas por la discriminación por razones de sexo.

Asimismo, una minoría de convenios de diferentes ámbitos de negociación hace alusión a otro tipo de medidas orientadas a la igualdad de oportunidades y de trato en relación a la selección y la formación, como las referidas al uso del lenguaje en estos procesos o la formación en igualdad de oportunidades.

- **Mecanismos de seguimiento y evaluación**

Otro de los contenidos mínimos que han de incluir los planes de igualdad son **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación**. En relación a esta cuestión, cerca de la mitad de los convenios analizados hacen referencia a éstos, generalmente al reproducir el concepto de plan de igualdad de la LOI. Sólo una minoría de ellos concreta alguna cuestión al respecto, normalmente de manera poco detallada. En éstos, se observan las siguientes situaciones:

- Se asigna el seguimiento y evaluación del plan a la Comisión de igualdad de oportunidades: tanto en convenios de ámbito sectorial como de empresa.
- Se atribuye la competencia del seguimiento de cualquier discriminación que se produzca a Comisión de Igualdad: en muy pocos convenios, preferentemente de ámbito sectorial.
- Se menciona el derecho de la representación de las personas trabajadoras a recibir información: en varios convenios, especialmente dentro del ámbito sectorial, ya sea en relación a la aplicación de medidas y planes, o ya sobre datos desagregados por sexo en torno a la composición de la plantilla. Generalmente, se observa una reproducción de los enunciados de la LOI que aluden al derecho de recibir información, por parte de la representación de las personas trabajadoras o en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, acerca de cuestiones como las siguientes: los contenidos de los planes y la consecución de sus objetivos; la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo datos sobre su participación en diferentes niveles profesionales; las medidas implantadas.
- Se prevé el establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación: sólo una minoría de convenios de ámbito de empresa recogen esta previsión, destacando el caso de un convenio que anuncia, además, la realización de una evaluación externa.

- **Apoyo de las Administraciones Públicas**

Respecto al **apoyo de las Administraciones Públicas**, se han encontrado muy pocas referencias a esta cuestión en convenios colectivos, todas ellas dentro del ámbito sectorial. En relación a esta cuestión, se observan las siguientes situaciones:

- Se prevé la posible colaboración del Instituto de la Mujer para desarrollar un código de buenas prácticas.
 - Se alude al apoyo técnico que la LOI señala para impulsar planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas.
 - Se solicita el apoyo de diferentes organismos públicos para favorecer la formación y contratación de mano de obra femenina en el sector y lograr una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.
-
- ***Buenas prácticas relacionadas con la inclusión de conceptos clave, establecimiento de plazos y asignación de recursos para la realización del plan***

Por último, cabe destacar tres buenas prácticas que se han encontrado en diversos convenios: la inclusión de conceptos clave, el establecimiento de plazos, calendario o fases y la asignación de recursos al plan de igualdad.

Debido a la complejidad de las cuestiones relacionadas con la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y la igualdad de oportunidades, la inclusión en convenios colectivos de **conceptos clave** puede considerarse una buena práctica si se definen de la manera adecuada, puesto que favorece su difusión y comprensión. De los convenios analizados, cerca de un 20% incluye alguno de ellos en las referencias relativas al plan de igualdad, siendo el concepto de plan de igualdad que establece la LOI el más citado en los diferentes ámbitos.

Resulta muy relevante la transmisión de los conceptos de discriminación directa e indirecta, que aparecen recogidos con precisión en la LOI y cuya difusión podría facilitar, entre otras cuestiones, que en el diagnóstico se preste atención tanto a las desigualdades más evidentes como a aquellas situaciones que, pese a su aparente neutralidad, generan un efecto adverso sobre determinadas personas o colectivos sin justificación razonable, independientemente de la intención que las haya generado. La reproducción de estos conceptos, sin embargo, es aún minoritaria, apreciándose en mayor medida en convenios de ámbito sectorial estatal y provincial. También se observan algunos casos dentro del ámbito empresarial, destacando uno de los convenios, que añade a éstos la consideración de la violencia contra las mujeres como *una de las manifestaciones más graves de la discriminación por razón de género*.

En diversos convenios de diferentes ámbitos, estos conceptos se incluyen en cláusulas diferentes a las referidas al plan de igualdad.

Otros conceptos clave recogidos en convenios colectivos son el de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que no suelen encontrarse en las cláusulas referidas a planes de igualdad, sino en las dedicadas específicamente a esta cuestión, en la referida a faltas y sanciones o en las relativas a salud laboral. Su difusión podría facilitar una mejor comprensión de estos problemas y una llamada de atención sobre el daño que generan ciertos comportamientos que aún en algunos lugares se encuentran normalizados.

Respecto al **establecimiento de plazos o fases** en las que se desarrollará el diagnóstico y el plan de igualdad, las pocas referencias existentes resultan muy significativas, puesto que, si se establecen plazos adecuados, darán cuenta de un mayor grado de compromiso y desarrollo de las referencias al plan de igualdad en el convenio.

Asimismo, la dedicación de **recursos** para el desarrollo del plan de igualdad es fundamental para que éste pueda llevarse a cabo. Esta cuestión, sin embargo, no se menciona en casi ninguno de los convenios analizados, destacándose como buena práctica el compromiso de asignar los recursos económicos, materiales y el personal necesario para poner en marcha el plan de igualdad.

En síntesis, si bien antes de la Ley de Igualdad se han detectado interesantes referencias a planes de igualdad en convenios colectivos, a partir de su entrada en vigor, esta práctica se generaliza. Dentro del ámbito sectorial, predomina la tendencia a establecer la obligación de realizar planes de igualdad en empresas de más de 250 personas, si bien en algunos convenios provinciales y autonómicos, se amplía este supuesto a empresas de menor tamaño. En el ámbito empresarial, mientras que algunos convenios responden a los supuestos establecidos en la LOI, otros se están anticipando a su obligación de negociar planes de igualdad y algunos prevén la realización de un plan de manera voluntaria.

Cabe destacar como buenas prácticas, entre otras: el establecimiento de criterios claros y para la elaboración y aplicación del plan de igualdad, particularmente en el ámbito sectorial; un desarrollo detallado y adecuado de las materias en las que deberá indagar el

diagnóstico, así como la atribución de su competencia a la representación de las personas trabajadoras (conjuntamente con la empresa); la inclusión de conceptos clave y el establecimiento de plazos concretos y recursos.

1.1.2. Referencias a comisiones de igualdad de oportunidades

Las comisiones de igualdad de oportunidades surgen en el ámbito de la negociación colectiva en los años ochenta. Tanto en convenios suscritos antes de la LOI como en los firmados con posterioridad a la misma, se observa una importante diversidad de nombres, estructura, funciones y grado de desarrollo de este tipo de referencias.

a) Convenios anteriores a la LOI

En los **convenios firmados antes de la LOI** con referencias a comisiones de igualdad, las funciones más destacadas en los diferentes ámbitos de negociación apuntan a competencias generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que pueden enunciarse como velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo y/o garantizar el principio de no discriminación. En algunos convenios, se especifican asimismo las materias en las que dichas comisiones velarán por la igualdad de oportunidades, como el empleo, la formación, la promoción, el desarrollo del trabajo, las retribuciones, la participación equilibrada en los distintos grupos profesionales y los tipos de contrato.

En menor medida que este tipo de competencias, se mencionan funciones de asesoramiento y seguimiento, así como otras más específicas, como el seguimiento de las posibles discriminaciones; la elaboración de una guía de buena conducta o/y de prevención del acoso sexual; la atención a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y competencias en materia de igualdad de oportunidades y de trato que atienden a otro tipo de discriminaciones, además de las que se producen por razón de sexo.

Dentro del ámbito sectorial, se pueden encontrar también convenios que asignan a dicha comisión la realización de un estudio sobre la evolución de la situación de la igualdad de oportunidades en el sector.

Dado el escaso número de referencias a planes de igualdad en convenios firmados antes de la LOI, son muy pocos los que asignan competencias relacionadas con los mismos a una comisión específica. Sólo en el ámbito sectorial se han detectado algunos casos, si bien uno de ellos no se refiere a los planes de igualdad que elaborarán las empresas del sector, sino a un Plan de Igualdad sectorial.

En el ámbito empresarial, de los convenios que hacen referencias a planes de igualdad, no se ha encontrado ninguno que atribuya a una comisión la competencia de su elaboración. Sin embargo, algunos convenios asignan a dicha comisión la función de proponer medidas (de acción positiva o de otro tipo).

b) Convenios posteriores a la LOI

A partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, han aumentado las referencias a comisiones de igualdad en convenios colectivos y han adquirido protagonismo las competencias vinculadas a los planes de igualdad. Asimismo, han surgido nuevas competencias:

- Interpretar y aplicar correctamente la Ley de Igualdad (en convenios tanto de ámbito sectorial como de empresa).
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad (en convenios de ámbito sectorial).
- Recibir información de la empresa en relación a la situación de mujeres y hombres y/o de las medidas implantadas en materia de igualdad de oportunidades o, en su caso, del plan de igualdad. La empresa informará a la representación del personal o, en su defecto, a los propios trabajadores y trabajadoras (derechos recogidos en la LOI, que se asignan en diversos casos al Comité de Empresa).

De esta manera, en el **ámbito sectorial**, las competencias que asume la comisión con más frecuencia pasan a ser las siguientes: en primer lugar, el seguimiento y evaluación de los planes o de las medidas de igualdad de oportunidades establecidas en las empresas, así como competencias generales en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres; en segundo lugar, la realización de un estudio sobre la situación de mujeres y

hombres en las empresas del sector. Asimismo, sólo dentro de este ámbito se atribuye a las comisiones funciones asesoras, de seguimiento, de mediación y, en su caso, arbitraje o la recopilación de información sobre las incidencias y dificultades que puedan surgir a partir de la aplicación de la LOI.

En el **ámbito de empresa y grupo de empresa**, la función más destacada pasa a ser, en primer lugar, la de la negociación o elaboración y aplicación de planes de igualdad; las competencias generales en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres son las más citadas en segundo lugar y, en tercer lugar, se atribuye a la comisión competencias vinculadas con la realización del diagnóstico y el seguimiento de los planes de igualdad.

Después de la LOI, se observa asimismo una diversificación mayor en la asignación de competencias relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Varios convenios, además de atribuir determinadas competencias a la comisión de igualdad, reconocen al comité de empresa o/y a los delegados y delegadas de personal funciones relacionadas con el acceso a la formación u otras cuestiones concretas relacionadas con la igualdad de oportunidades, como velar por que no se produzcan discriminaciones en los procesos de selección de personal o en las promociones. Asimismo, algunos convenios implican tanto a la Comisión Mixta como a la comisión de igualdad de oportunidades en estas cuestiones, aunque delimitando las competencias de cada una de ellas.

c) Competencias o funciones

En síntesis, las **funciones que tienden a atribuirse a las comisiones de igualdad** se podrían clasificar del modo siguiente (teniendo en cuenta que unas tienen un peso mayor que otras):

1. Competencias generales en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
2. Competencias en materia de igualdad de oportunidades y de trato en general y no discriminación por cuestiones de sexo/género, etnia, orientación sexual, ideología, religión, condición social, afiliación a un sindicato, etc.
3. Impulsar, realizar o negociar un plan de igualdad de oportunidades (especialmente, en convenios posteriores a la LOI).

4. Impulsar y realizar un estudio sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa (especialmente, en convenios posteriores a la LOI) o en el sector.
5. Seguimiento y/o evaluación de las medidas de igualdad de oportunidades o del plan de igualdad.
6. Asesoramiento en relación a la aplicación de la LOI/ planes de igualdad (en convenios posteriores a su entrada en vigor).
7. Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad (en convenios de ámbito sectorial).
8. Posibilidad de elaborar un código o guía de buenas prácticas en la empresa o en el sector.
9. Seguimiento de las discriminaciones que se hayan producido o pudieran producirse, o de las denuncias o reclamaciones que se realicen en torno a éstas.
10. Seguimiento y/o atención a los casos de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo.
11. Otras competencias (referidas a la equidad en las remuneraciones, la conciliación y/u otras cuestiones).

d) Buenas prácticas

Respecto a las **buenas prácticas** encontradas en convenios firmados antes y después de la LOI, cabe destacar las siguientes:

- En cuanto a las competencias generales en materia de igualdad de oportunidades, se puede considerar una buena práctica no sólo que la comisión vele por la igualdad de oportunidades, sino que además las trabajadoras y los trabajadores puedan contar con algún organismo para dirigirse a él en caso de que se produzcan situaciones de discriminación.
- Garantizar en el convenio la participación en la comisión de igualdad:
 - Tanto de la representación legal y/o sindical del personal como la de la empresa (por ejemplo, destacando el carácter paritario de la comisión).
 - De las mujeres, tanto por parte de la dirección como por parte de la población trabajadora: bien estableciendo un

mínimo de participación femenina, independientemente de que éstas desempeñen un cargo o representación sindical, bien apelando al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres.

- Prever reuniones periódicas con carácter ordinario, así como reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes.
- Asignar a la representación sindical de la Comisión el crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones.
- Asignar los recursos necesarios para el funcionamiento de la Comisión.
- Comprometerse a comunicar los acuerdos de la comisión a la plantilla.

1.2. Los planes de igualdad

La elaboración de un plan de igualdad conlleva un proceso complejo, que requiere un tiempo adecuado para la elaboración del diagnóstico a partir del cual se negociarán los objetivos y medidas que conformarán el mismo, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación que éste debe incluir. El periodo de elaboración será más o menos largo en función de muchos aspectos, entre otros, los recursos disponibles, la voluntad de la empresa para detectar y corregir las desigualdades existentes o la capacidad de las personas que lo estén negociando para llevar a cabo esta tarea.

De este modo, un año y medio después de la entrada en vigor de la LOI, existe un desarrollo incipiente de los planes de igualdad. Aunque se han detectado cerca de noventa planes en proceso de negociación, el número de planes que ya se han firmado es aún reducido¹¹⁶. En algunos casos, las negociaciones parten de condiciones y orientaciones establecidas en convenios colectivos que recogen o mejoran lo estipulado en la LOI. En otros, éstas se han

116 Hasta el 4 de diciembre de 2008, se han detectado 15 planes negociados, teniendo en cuenta que no existe un registro en el que éstos se van incluyendo. Por ello, se ha recurrido a informantes clave y medios de comunicación para conseguirlos.

anticipado a la Ley, al no haber finalizado la vigencia de un convenio que se firmó antes de la entrada en vigor de la misma. Existen también planes de igualdad que se han negociado o se están negociando de manera voluntaria, así como negociaciones y planes que se han iniciado por requerimiento de la Inspección de Trabajo para corregir situaciones de discriminación.

a) El diagnóstico

El **diagnóstico** constituye una fase crítica en el proceso de negociación de planes de igualdad, ya que en diversos casos, las negociadoras y negociadores se están encontrando con obstáculos como la resistencia de la empresa a aportar datos al respecto. La Ley de Igualdad no indica materias obligatorias en las que el diagnóstico deberá indagar, ni señala orientaciones ni competencias para su realización. Sin embargo, sí destaca el imperativo legal de desarrollar el plan tras la realización de un diagnóstico y el derecho a recibir información por parte de la representación legal del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras.

Dado que no existe un imperativo legal que obligue a negociar el diagnóstico, en función de lo que indique el convenio, éste podrá ser negociado, elaborado conjuntamente entre representación del personal y de la dirección o, por el contrario, el plan de igualdad se deberá negociar en función del diagnóstico que aporte en exclusiva la empresa, independientemente de si la representación del personal tiene constancia de discriminaciones de las que la empresa no está dando cuenta. La calidad del plan de igualdad dependerá en gran medida de esta fase, puesto que los objetivos y medidas se establecerán en función de las discriminaciones y carencias detectadas, con el fin de superarlas.

Por tanto, resulta fundamental la disponibilidad de la empresa para que se pueda indagar en aquéllas cuestiones que requieren ser abordadas para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se haga efectiva. Asimismo, es preciso que las personas que negocien el plan tengan la capacidad suficiente para detectar no sólo las discriminaciones más evidentes, sino aquellas que, con apariencia de neutralidad, estén perjudicando de manera más sutil a las mujeres (y en ocasiones, de distinta manera, también a los hom-

bres¹¹⁷). En aquellos casos en los que los negociadores y las negociadoras aún no tengan la capacidad suficiente para desarrollar un diagnóstico, además de realizar una formación consistente en igualdad de oportunidades, podría recurrirse a organizaciones de mujeres o a asesores o asesoras con amplio conocimiento y compromiso con esta cuestión.

b) Participación de mujeres

Respecto a la **participación** de mujeres en todo el proceso, los planes de igualdad analizados no indican nada al respecto, y los que están en proceso cuentan con muy pocas referencias en convenios que tratan de garantizarla. A pesar de esta carencia, en la práctica de la negociación colectiva, la presencia de mujeres cualificadas en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades está dando lugar a mejoras significativas en relación a las medidas negociadas. Sin embargo, existen obstáculos a esta participación, entre otros, la escasa presencia de mujeres en la representación sindical y en las directivas de muchas empresas, sin que esto haya impedido la consecución de determinados logros.

c) Estructura y contenidos de los planes analizados

De los planes negociados que se han analizado, una minoría hace referencia al diagnóstico o estructura del plan, de manera que pueda conocerse no sólo los objetivos y medidas propuestas, sino también las carencias y necesidades a las que éstos responden. Algunos tienen un alto grado de desarrollo, si bien la mayoría se encuentran medianamente desarrollados y otros, escasamente.

En la mayor parte de los casos, se observa un tratamiento desigual de los diferentes apartados que estructuran el plan, dando mayor importancia a unas **materias** que a otras. Así, todos los planes establecen objetivos y medidas claras en relación a la con-

117 Por ejemplo, aunque la actual distribución de responsabilidades domésticas y relacionales perjudica fundamentalmente a las mujeres debido a la triple jornada que éstas deben afrontar en muchos casos, también los hombres que dedican poco tiempo al cuidado de las relaciones y las personas se pueden ver perjudicados por esta situación; la educación sexista no sólo perjudica a las mujeres, sino también a los hombres, aunque de distinta manera.

ciliación de la vida laboral, personal y familiar; generalmente dedicando un espacio considerable a esta cuestión. Por el contrario, la mitad de los planes no hacen mención a las retribuciones y sólo uno de ellos establece medidas correctoras al respecto.

Respecto a la **conciliación**, se han diseñado un mayor número de medidas. Generalmente, los planes establecen, por un lado, ampliaciones de derechos legales y, por otro, medidas innovadoras (como medidas de flexibilización para facilitar la organización del tiempo de trabajo; campañas de sensibilización, formación e información sobre corresponsabilidad y derechos legales dirigidas a toda la plantilla y/o específicamente a hombres; el uso de las nuevas tecnologías para evitar desplazamientos; planificación de actividades formativas dentro del horario normal de trabajo).

Otra de las materias que más se abordan en los planes analizados es la del **acceso al empleo**. Mientras algunos planes incluyen objetivos y medidas exclusivamente dedicados a la selección y a la contratación de personal, otros tienen también en cuenta la igualdad de oportunidades en la difusión de ofertas. En relación estas cuestiones, los planes analizados señalan medidas como el uso de un lenguaje no sexista en la difusión de ofertas, formularios, etc.; la utilización de canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres que a hombres; eliminación de las cuestiones personales en los formularios y los procesos de selección; la formación en igualdad de oportunidades de las personas que intervienen en estos procesos; potenciar la participación femenina en Tribunales o Comités de Selección; dar preferencia, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las mujeres o al sexo menos representado; desarrollar acuerdos con entidades educativas para incorporar a mujeres y establecer porcentajes de conversión de temporales a fijos para corregir las desigualdades existentes.

Todos los convenios atienden a la **promoción**, en ocasiones relacionándola también con la clasificación profesional o con la segregación ocupacional. En relación a esta materia, destacan medidas como la incorporación de mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas; revisar los puestos de trabajo de manera que las mujeres accedan en mayor medida a aquellos que están ocupados habitualmente por hombres y revalorizando aquellos que están ocupados preferentemente por mujeres al nivel que les corresponde; contar con la Comisión de Igualdad de Oportunidades

y/o la o el agente de igualdad en todo el proceso; dar preferencia a mujeres en caso de igualdad de condiciones de idoneidad; flexibilización de horarios en todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Otra de las materias que abordan todos los planes de igualdad es la de la **formación**. Algunas medidas en relación a ésta apuntan al acceso de las mujeres a la misma, la promoción y la superación de la segregación ocupacional, el reciclaje o reincorporación de personas que han dejado de trabajar por un tiempo debido a responsabilidades familiares o personales y la mejora de los canales de comunicación de la oferta formativa.

Se establecen, asimismo, medidas de **formación en igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, tanto para toda la plantilla como a personas con responsabilidades en la gestión de equipos o cargos directivos.

Todos los planes analizados establecen medidas de prevención o/y actuación ante el **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, ya sea haciendo referencia a la LOI; estableciendo la intervención o el seguimiento de los casos por parte de la Comisión de Igualdad, la Comisión de Seguimiento del Plan o del/la agente de igualdad; anunciando la elaboración de un Protocolo o comprometiéndose a realizar campañas de sensibilización, formación e información, así como a difundir códigos de buenas prácticas u otro tipo de materiales divulgativos. En algún caso, se prevé la separación entre denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio para quien denuncia.

Algunos de los planes de igualdad incluyen, asimismo, objetivos y medidas para proteger a las **trabajadoras víctimas de violencia contra las mujeres**. Mientras que algunas de éstas reproducen o mejoran lo legalmente establecido en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género o en la LOI, otras suponen innovaciones. Así, se establecen ayudas económicas de diverso tipo; excedencias especiales y prestaciones de servicios de asesoramiento y apoyo jurídico, psicológico y sanitario (con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos).

De los planes que abordan las **retribuciones**, uno de ellos niega que exista desigualdad salarial en la empresa y, por tanto, no establece medidas correctoras. Otro (que había realizado el plan de igualdad por requerimiento de la Inspección de Trabajo para corregir situaciones de discriminación –entre otras, salarial–) se limita a anunciar que se realizará un análisis, cuestión que debería haber abordado en el diagnóstico. Y otro de ellos se compromete a *garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor*, sin establecer medidas concretas. Sólomente uno de los planes analizados establece medidas concretas y adecuadas. En ese caso, no sólo se propone realizar análisis periódicos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres en la empresa, sino además propone medidas correctoras: una de éstas tiene en cuenta que las mayores desigualdades se suelen producir en la asignación de retribuciones variables, que son más difíciles de detectar. Así, se plantea regular la estructura retributiva, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos, además de establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para eliminar las discriminaciones salariales detectadas.

Por tanto, los planes analizados hacen referencia a todas las materias que la LOI menciona a modo de ejemplo, salvo la de las retribuciones, que o bien es ignorada, o bien no se establecen las medidas necesarias para corregir la discriminación salarial.

Respecto a los **mecanismos de seguimiento y evaluación**, todos los planes analizados, salvo una excepción, o bien asignan competencias relacionadas con esta cuestión a la Comisión de Igualdad de Oportunidades o a la Comisión de Seguimiento del Plan, o bien apelan al establecimiento de indicadores. En ocasiones, la citada comisión realizará el seguimiento de los indicadores a los que se hace referencia, si bien sólo uno de los planes recoge los indicadores concretos que se van a tener en cuenta y otro destaca criterios de seguimiento para cada conjunto de medidas.

2. Reflexiones finales y recomendaciones

En este apartado, se incluyen algunas reflexiones finales, realizadas a partir de los resultados del estudio, así como recomendaciones y buenas prácticas extraídas, por un lado, de dichos resultados y, por otro, de la consulta a bibliografía especializada.

Si bien la inclusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la negociación colectiva no es una cuestión novedosa, la LOI refuerza algunas buenas prácticas que ya se venían generando, como la creación de comisiones de igualdad de oportunidades, el desarrollo de planes de igualdad o el establecimiento de medidas de acción positiva. La Ley de Igualdad atribuye un papel fundamental a la negociación colectiva, al establecer la obligación de negociar medidas y, en su caso, planes de igualdad. Asimismo, prescribe el seguimiento de los planes y medidas a través del derecho de información que reconoce a la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, a los propios trabajadores y trabajadoras.

Dado que la LOI no establece ninguna obligación en relación a las materias que deberán abordar los planes de igualdad, resulta especialmente importante que en la fase de diagnóstico se atienda, al menos, a las que ésta menciona en su Artículo 46¹¹⁸. De este modo, se podrá indagar en diversas cuestiones en las que se suele manifestar la discriminación por razones de sexo, como ponen de manifiesto múltiples investigaciones de carácter local, regional, nacional e internacional.

Por esta razón, **en los convenios colectivos con referencias a planes de igualdad**, cabe destacar como buena práctica el desarrollo detallado de las materias en las que se deberá indagar y la alusión a todas las que indica la LOI, dado que tanto los objetivos como las medidas deberán responder a las desigualdades o discriminaciones directas e indirectas que éste ponga de manifiesto.

Dentro del **ámbito sectorial**, es importante que los convenios detallen, del modo más preciso posible, las orientaciones, criterios, pautas, medidas y estrategias que han de seguir los planes de igualdad, desarrollando especialmente lo relativo al diagnóstico.

Entre estas pautas, cabe destacar como buena práctica el descenso del umbral a partir del cual las empresas tienen la obligación de realizar un plan de igualdad, que cabría extender a empre-

118 *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

sas a partir de 50, 100 ó 150 personas en plantilla (dependiendo del tejido empresarial de cada sector), teniendo en cuenta que en España predominan las pequeñas y medianas empresas.

Asimismo, es conveniente que los convenios sectoriales incorporen las oportunas reglas de complementariedad, de manera que se incluyan distintas fórmulas de coordinación entre el convenio de ámbito supraempresarial y la negociación del plan de igualdad en el seno de la empresa.

Otra cuestión relevante dentro del citado ámbito es el establecimiento de plazos en los que podrá llevarse a cabo la negociación y los procedimientos para resolver posibles conflictos que pudieran surgir durante la misma.

Debido a que el **diagnóstico** constituye la base sobre la que se elaborará el resto del plan, resulta fundamental que los convenios, tanto dentro del ámbito sectorial como empresarial, establezcan como criterio o bien la elaboración conjunta del diagnóstico entre representación del personal y de la dirección, o bien la negociación del mismo, pudiendo aportar diferentes informes las organizaciones que participan en el proceso. Por el contrario, si se asigna la competencia del diagnóstico exclusivamente a la empresa, esto podrá dar lugar a que el plan de igualdad omita situaciones de discriminación patentes, aunque la representación de las personas trabajadoras las haya puesto de manifiesto.

El desarrollo detallado de lo relativo al diagnóstico constituye una buena práctica detectada en algunos convenios, sobre todo dentro del ámbito sectorial. Dado que las empresas afectadas por este ámbito deberán desarrollar medidas y planes de igualdad en función de los criterios y condiciones que en él se establezcan, es importante que los convenios de este ámbito desarrollen de la manera más completa, detallada y adecuada posible lo referente a la igualdad de oportunidades, especialmente en relación al diagnóstico.

En relación al **tipo de estrategias y medidas**, resultaría conveniente que tanto los convenios como los planes de igualdad hagan referencia a:

- a) Estrategias transversales, lo que implicaría tener en cuenta en todas las políticas de la entidad tanto a los hombres como a las

- mujeres (en lugar de tomar a los hombres como la norma y omitir las necesidades de las mujeres).
- b) Medidas específicas, algunas orientadas a mujeres y otras, a hombres, teniendo en cuenta los diferentes puntos de partida y los aspectos que conviene abordar en cada caso.
 - c) Medidas de acción positiva, con el fin de corregir o compensar las discriminaciones por razón de sexo que ya existen, hasta que éstas dejen de producirse.
 - d) Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal orientadas tanto a hombres como a mujeres, insistiendo en la necesidad de lograr la corresponsabilidad en cuanto al trabajo doméstico y al cuidado de familiares y afines.
 - e) Medidas de protección de las mujeres víctimas de violencia sexista.
 - f) Medidas de prevención, protección y actuación ante el acoso sexual.
 - g) Medidas de protección durante los periodos de maternidad y lactancia natural.

Respecto a las medidas que se proponen en los planes de igualdad analizados, predominan las orientadas a la conciliación, además de medidas de acción positiva relacionadas con el acceso al empleo, la promoción y la formación, formuladas como favorables a las mujeres, o bien como favorables al sexo menos representado en la categoría de que se trate. Asimismo, se establecen medidas concretas para proteger a las trabajadoras víctimas de violencia de género y otras destinadas a prevenir y actuar ante el acoso sexual. Sin embargo, respecto a las retribuciones, sólo uno de los planes analizados establece medidas correctoras o compensatorias, mientras que el resto, o bien omite las alusiones a esta materia, o bien niega la existencia de desigualdades en este sentido, o no aporta ninguna medida concreta más allá de anunciar que se realizará un análisis (cuestión que debería haber realizado en la fase de diagnóstico). Por tanto, si bien cabe destacar diversas buenas prácticas en relación a la mayoría de las materias a las que atienden los planes de igualdad negociados, la necesaria atención a la equidad retributiva sigue siendo una cuestión pendiente en la mayoría de los casos.

Para que esto no ocurra, es preciso que desde los propios convenios se atienda a todas las materias mencionadas, estableciendo no sólo aspectos en los que se habrá de indagar en relación a cada

una de ellas, sino también aludiendo al establecimiento de medidas de acción positiva en los casos en los que sea necesario (incluyendo el de las retribuciones).

La **formación en igualdad de oportunidades**, orientada tanto a la plantilla como a cargos directivos y personas con responsabilidades en la gestión de personal, es también una buena práctica que sería recomendable extender a las personas que se encuentran en mesas de negociación de planes de igualdad, en comisiones de igualdad de oportunidades, comités de empresa, comisiones mixtas de seguimiento de los convenios e Inspección de Trabajo. Es importante que esta formación abarque un número mínimo de horas, que la lleven a cabo personas cualificadas para ello y que se trabajen actitudes, ya que muchos aspectos del sexismo están muy arraigados aún en la cultura y han sido interiorizados por un amplio número de personas. Asimismo, conviene que se atienda, entre otras cuestiones, a la violencia contra las mujeres (incluyendo el acoso), tanto desde la óptica de la prevención como desde la de la actuación ante este grave problema.

Otra buena práctica detectada, sobre todo en planes de igualdad, es el establecimiento de **acciones de sensibilización, formación e información** en materia de igualdad de oportunidades y de trato, corresponsabilidad y acoso sexual y por razón de sexo, ya sea dirigida a grupos específicos o a toda la plantilla. En el caso de las medidas de sensibilización relacionadas con la conciliación, sería necesario dirigir algunas específicamente a los hombres, con el fin de favorecer su motivación para disfrutar de los derechos que la LOI establece y para favorecer un mejor reparto del trabajo doméstico, así como de la atención a las personas en situación de dependencia.

Conviene que se diferencien claramente los objetivos de las medidas propuestas y que éstas se formulen de la manera más concreta posible, con el fin de evitar así meras declaraciones de intenciones. Las medidas deberán ser pertinentes, esto es, habrán de responder a las necesidades de la población destinataria, así como a las discriminaciones existentes, siempre desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Deberán ser, asimismo, adecuadas y suficientes para responder a estas necesidades.

Cuanto mejor **planificado, articulado y detallado** esté el citado documento, desde la fase del diagnóstico hasta la previsión de los

mecanismos de seguimiento y evaluación, mejor y más fácil será su comprensión y aplicación, así como su seguimiento y evaluación.

Para asegurar la **calidad de la participación**, es preciso, por un lado, que la representación de las personas trabajadoras esté presente desde la fase del diagnóstico hasta la de evaluación. Por otro lado, asegurar la participación de mujeres en todo el proceso, tanto en la representación de la plantilla como en la empresarial. Asimismo, que se consulte a la población destinataria (especialmente a las mujeres, principales afectadas por la discriminación por motivos de sexo) acerca de sus necesidades, situaciones y propuestas en relación al diagnóstico y, tras la puesta en marcha del plan, sobre las medidas y estrategias desarrolladas.

Una buena práctica destacable es el establecimiento de mecanismos que garanticen la **participación de las mujeres**, como han realizado algunos convenios al referirse a las comisiones de igualdad de oportunidades. Cabría extender esta buena práctica más allá de dichas comisiones: sería conveniente que se garantizara la participación de mujeres, tanto por parte de la representación del personal como de la directiva, en las mesas de negociación.

En los casos en los que las empresas dispongan de **varios centros de trabajo**, dado que la LOI determina el desarrollo de planes de igualdad en función del diagnóstico en cada empresa (y no en cada centro de trabajo), será recomendable tener en cuenta las diferencias entre unos y otros, adoptando en los casos en que sea conveniente acciones especiales para adecuarlo a la realidad de cada uno de ellos, tal y como la propia Ley apunta.

En cuanto al **seguimiento y evaluación de los planes de igualdad**, se puede considerar una buena práctica el establecimiento de comisiones específicas para abordar esta cuestión o su asignación a comisiones de igualdad, sobre todo en aquellos casos en los que son paritarias y cuentan con una importante participación femenina y/o con personas formadas en estas cuestiones.

Sería recomendable elaborar y difundir buenos indicadores de seguimiento y evaluación (tanto cuantitativos como cualitativos), además de establecer como prioridad la atención a las opiniones de las personas destinatarias del plan, consultando también al

resto de agentes implicados, garantizando la calidad de la participación en el proceso de evaluación.

Dentro del propio plan, cabría concretar los cauces mediante los cuales se va a garantizar el acceso de la representación de la plantilla o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información relativa al plan y a la consecución de sus objetivos.

Para facilitar un conocimiento, seguimiento y evaluación de los planes, sería altamente recomendable que las **Administraciones Públicas** establezcan un **registro de planes de igualdad**. Además, si bien cada plan de igualdad deberá responder a la realidad de su empresa, aquéllos que estén formulados de una manera adecuada podrán servir de referente para otros.

Finalmente, sería interesante establecer una vigilancia por parte de la Administración del cumplimiento de las normas laborales relativas a la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo a través de actuaciones como:

- Efectuar un control de legalidad específico en relación a los contenidos laborales de la LOI recogidos en los convenios colectivos.
- Modificar la Hoja Estadística de los Convenios Colectivos que nutre la base del MTIN para incluir un conjunto de nuevos campos que permitan hacer un seguimiento de las medidas y planes de igualdad.
- Realizar campañas para dar a conocer la normativa legal en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación y detectar, en su caso, posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.
- Integrar la igualdad de oportunidades como prioridad en la agenda y la práctica de la Inspección de Trabajo.

A modo de conclusión, queremos resaltar la importancia que tiene el desarrollo de la Ley de Igualdad para la sociedad española, en la medida en que (a pesar de los indudables avances registrados en las últimas décadas) persisten en la actualidad desequilibrios y discriminaciones significativas entre mujeres y hombres, que justifiquen la necesidad de seguir reforzando las políticas orientadas a promover la igualdad de oportunidades.

La definición de conceptos como la discriminación indirecta, la segregación ocupacional y el acoso por razón de sexo, permiten comprender algunos de los mecanismos que dificultan el logro de la igualdad de oportunidades real y efectiva. Asimismo, el establecimiento de medidas de acción positiva responde a estas cuestiones, una vez comprobado que el simple reconocimiento de la igualdad jurídica y las medidas de igualdad de trato no han conseguido superar las desigualdades existentes.

De los diferentes ámbitos a los que atiende la LOI (educación, cultura, sanidad, medios de comunicación, trabajo, etc.), la presente investigación se ha centrado en el papel que ésta reconoce a la negociación colectiva en la regulación del empleo y las condiciones laborales.

Los resultados de este estudio permiten remarcar que la LOI ha contribuido a reforzar determinadas prácticas que ya se venían desarrollando en este ámbito por los agentes sociales, así como a impulsar innovaciones significativas. Particularmente, la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas en los casos estipulados, ha generado una multiplicación de referencias a los mismos en convenios colectivos, así como un número importante de planes en proceso de negociación. En cambio, los planes acordados a fecha actual son todavía muy pocos; un hecho lógico, considerando el tiempo y las dificultades que pueden conllevar las negociaciones (especialmente, en esta primera etapa de aplicación de la Ley).

El hecho de que la LOI prescriba la realización de un diagnóstico previo a la elaboración de los planes resulta de gran importancia para que las empresas asuman la responsabilidad de detectar y actuar ante las discriminaciones que todavía perviven. Respecto a las orientaciones sobre cómo realizarlo, se han encontrado ejemplos interesantes en algunos convenios (especialmente dentro del ámbito sectorial), que constituirán buenas prácticas en la medida en que la representación de las personas trabajadoras (y no sólo la empresa) tenga un papel importante en la realización del diagnóstico a partir del cual se negociará dicho plan.

Tras la LOI, han proliferado, asimismo, las comisiones de igualdad de oportunidades, en muchos casos vinculadas a la aplicación de la misma. Respecto a los planes negociados, cabe destacar su desarrollo aún incipiente, destacando algunos como referentes interesantes.

En suma, cabe concluir que esta investigación constituye una primera aproximación al desarrollo de la Ley, un año y medio después de que ésta haya entrado en vigor. En este sentido, sería necesario profundizar en los aspectos que aquí se han abordado a medida que la adopción de la Ley se vaya desarrollando (por ejemplo, en relación a la evaluación de los planes negociados). Máxime, considerando que la LOI prevé que el Gobierno evalúe, junto con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades, una vez transcurridos cuatro años después de su entrada en vigor.

Para continuar la línea de trabajo iniciada con el presente estudio, centrado en los textos generados por la negociación colectiva (convenios colectivos y planes de igualdad), sería interesante realizar una investigación de los procesos de negociación colectiva. De esta manera, se facilitaría una mejor comprensión de cuestiones como los mecanismos que están permitiendo desarrollar mejoras en relación a las medidas y planes de igualdad; la participación de las mujeres; la constitución y el funcionamiento de las comisiones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y los obstáculos y retos para que mujeres y hombres puedan avanzar en igualdad de oportunidades a través de la negociación colectiva.

Esperamos que tanto los resultados como las recomendaciones del presente estudio puedan constituir referencias útiles, en todo caso, para el objetivo de seguir avanzando en la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

IV. BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR, M^o JOSÉ Y ANDER-EGG, EZEQUIEL (1994): *Evaluación de servicios y programas sociales*, Lumen, Buenos Aires.

ALARIO, CARMEN; BENGOCHEA, MERCEDES, *et. al* (1995): *Nombra. La representación del masculino y el femenino en el lenguaje*, Instituto de la Mujer.

ALVÁREZ DEL CASTILLO, ÁLVARO (2007): *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Lex Nova, Valladolid.

ARAGÓN, JORGE; CÁNOVAS, ANA; ROCHA, FERNANDO (2005): *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas*. Ediciones Cinca, Fundación 1^o mayo, Madrid.

BENAVENTE, JAVIER (2008): "Planes de igualdad: conciliación, gestión del talento y competitividad", en revista *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* n^o 47, marzo.

BONINO, CARLA y ARAGÓN, JORGE (2003): *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

BRAVO SUESKUN, CARMEN (2006): "Planes de igualdad en la negociación colectiva para la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, y no discriminación por razón de sexo", en Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2006): *Gaceta Sindical. Reflexión y debate. Sindicalismo, derechos laborales y derechos de ciudadanía*, n^o 7, dic., CCOO, Madrid.

CASCANTE, RAFAEL (2003): *Taller de evaluación-Monitoreo externo*, febrero, Master en Acción Solidaria Internacional de Europa, Universidad Carlos III, Madrid.

CC.OO (2007): *Orientaciones y Criterios para la Negociación colectiva de 2008*, Documento aprobado en el Consejo Confederal el 27 nov. 2007, Madrid.

COMFIA (2008): "Un año de Plan de Igualdad en banco Santander: Queda mucho por andar", en *Boletín de COMFIA.info*, Comisiones Obreras, 5 noviembre.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS - MTAS (2008.a): *Guía de la negociación colectiva 2008*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS - MTAS (2008.b): *La negociación colectiva en España en 2005, 2006 y 2007*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (2008): *Balance de la Encuesta de CEOE sobre Negociación Colectiva 2007. Estructura y contenido de los convenios colectivos en España*, febrero, CEOE, Madrid.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2008): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2007*, CES, Madrid.

CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (2003): *Informe sobre el impacto del ANC 2003 en la negociación colectiva andaluza*, CARL, Junta de Andalucía, http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/estatico/1_399_O.pdf

CRUZ VILLALÓN, JESÚS (2007): "Significación general y principios informadores de la Ley para la igualdad", *Temas laborales*, nº 91.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, RICARDO (coord.) (2008): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Observatorio de la Negociación Colectiva, CO.OO, Ediciones Cinca, Madrid.

FABREGAT MONFORT, GEMMA (2007.a): *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete.

FABREGAT MONFORT, GEMMA (2007.b): *Análisis de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, CCOO, Bomarzo, Albacete.

FABREGAT MONFORT, GEMMA (2007.c): "La negociación colectiva de los planes de igualdad. Algunos apuntes a propósito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" en http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/Revista_45/art1.pdf

FERNÁNDEZ TOXO, IGNACIO (2008): "Las medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva: una apuesta de CCOO", en *Jornadas de la Secretaría Confederal de la Mujer*, Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales CCOO, Madrid.

FUNDACIÓN MUJERES (2003): *Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género*, Asturias.

GRUPO DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA Y LABORAL DE ESPAÑA (2008): "Mercado de trabajo, políticas de empleo y relaciones laborales", en *Memoria CES 2007*, Quinto Borrador. 9 mayo 2008

GUÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO, en: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_es.pdf (jun 2008)

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2007): *Orientaciones para negociar medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*, Instituto de la Mujer, Madrid.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, B.O.E. núm 71, viernes 23 marzo 2007.

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, BOE núm 313, miércoles 29 de diciembre 2004.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2001): *Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo*, Madrid.

LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO –coord.– (2008): *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo e Inmigración

MEIL LANDWERLIN, GERARDO; GARCÍA SAINZ, CRISTINA EL AL. (2008): “Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 71

MENDOZA, NATIVIDAD; MENÉNDEZ, REMEDIOS y OTAEGUI, AMAIA (2008): “Comisiones específicas de igualdad, atribución puntual de competencias a la ‘CIVEA’ o creación de otro tipo de comisiones”, en Escudero Rodríguez, Ricardo (coord.) (2008): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Observatorio de la Negociación Colectiva, CO.OO, Ediciones Cinca, Madrid.

OSORO, COVADONGA (1999): “Avances normativos en materia de igualdad de oportunidades”, en SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO. (1999): *Jornadas 20 años de las Secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras*, CCOO, Madrid

PÉREZ DEL RÍO, TERESA (2008): “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007, Los Planes de Igualdad en las empresas”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Monográfico “Igualdad efectiva de mujeres y hombres”*, MTAS, Madrid.

PÉREZ LEGUINA, BEATRIZ (2000): “Criterios para la evaluación con perspectiva de género”, en VVAA (2000): *Revista Española de Desarrollo y Cooperación* nº6, primavera-verano, IUCD, Madrid.

SANFULGENCIO GUTIÉRREZ, JOSÉ ANTONIO (2008): "Puntos críticos en los planes de igualdad", en *Relaciones Laborales* 5/2008, Madrid.

SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO (2008): "Fomento de la igualdad y negociación colectiva: el deber de negociar planes de igualdad" (disponible en: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/observatorioNegociacionColectiva/menu.do?Informes>).

SANZ BERZAL, ESMERALDA (2007.a): "Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad", en SILVÁN, EVA y URBANO, EVA; SANZ, ESMERALDA (2007)

SANZ BERZAL, ESMERALDA (2007.b): *Comisiones de igualdad en convenios colectivos por sectores de actividad*, Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, en <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/30961.pdf>

SANZ, ESMERALDA (2008): "En marcha los planes de igualdad", en *Revista Trabajadora*, nº 29. IV época, julio 2008, Madrid.

SECIPI (2001): *Metodología de evaluación de la cooperación española*, Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica, Madrid.

SECIPI (2001): *Metodología de evaluación de la cooperación española II*, Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica, Madrid

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO. (2007.a): *Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva. Guía para delegadas y delegados*, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Madrid.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO. (1999): *Jornadas 20 años de las Secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras*, CCOO, Madrid

SERRANO GARCÍA, JUANA MARÍA (2008.a): "Contenido de los planes de igualdad", en Escudero Rodríguez, Ricardo (coord.) (2008): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Observatorio de la Negociación Colectiva, CO.OO, Ediciones Cinca, Madrid.

SERRANO GARCÍA, JUANA MARÍA (2008.b): "La regulación convencional del contenido de los planes de igualdad", en *Relaciones Laborales* 5/2008.

SERRANO GARCÍA, JUANA MARÍA (2007): *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Bomarzo, Albacete.

SILVÁN, EVA y URBANO, EVA; SANZ, ESMERALDA (2007): *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Manual para delegadas y delegados*, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Madrid.

TRANS-FORMANDO (2003): *Guía metodológica de evaluación de proyectos sociales*, (documento inédito)

UGT (2008): *La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid.

UGT (2006): *Políticas de Igualdad en la Negociación Colectiva. Planes de Igualdad en las empresas*, Departamento Confederal de la Mujer Secretaria Confederal para la Igualdad, Unión General de Trabajadores, Madrid.

VARIAS ORGANIZACIONES (2003) *Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2003*, Madrid.

VARIAS ORGANIZACIONES (2008) *Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2008*, Madrid.

V. ANEXOS

Anexo 1: Diferencias salariales entre mujeres y hombres

Tabla 14: Diferencias salariales entre mujeres y hombres

Nivel de estudios	Mujeres	Hombres	Diferencia	M*100/H
Sin estudios	11.159,2	15.996,6	4.837,3	69,8
Educación primaria	11.949,3	17.971,8	6.022,5	66,5
Educación secundaria I	12.399,3	17.718,7	5.319,4	70,0
Educación secundaria II	16.530,5	24.418,3	7.887,8	67,7
Formación profesional de grado medio	14.678,7	21.436,5	6.757,9	68,5
Formación profesional de grado superior	15.637,7	23.313,8	7.676,1	67,1
Diplomaturas universitarias o equivalente	21.222,5	30.474,8	9.252,3	69,6
VIII. Licenciaturas, ingenierías superiores y doctorados	25.441,1	38.598,2	13.157,1	65,9
Todos los estudios	16.245,2	22.051,1	5.805,9	73,7

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2006, Instituto Nacional de Estadística.

Anexo 2: Glosario

- AP: Acción Positiva.
- AAPP: Administraciones Públicas.
- CC: Convenio Colectivo.
- CCOO: Comisiones Obreras.
- CIOND: Comisión de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.
- CIV: Comisión de Vigilancia e Interpretación del convenio.
- ET: Estatuto de los Trabajadores.
- FITC: Federación Independiente de los Trabajadores del Crédito.
- IO: Igualdad de Oportunidades.

IT:	Igualdad de Trato.
LOI:	Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
NC:	Negociación colectiva.
PI:	Plan de Igualdad.
PIO:	Plan de Igualdad de Oportunidades.
RE:	Representación de la empresa.
RRHH:	Recursos Humanos.
RLT:	Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.
RT:	Representación de los Trabajadores y Trabajadoras.
TIC:	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
UGT:	Unión General de Trabajadores.

Anexo 3: listado de convenios colectivos analizados

3.1. Convenios vigentes en 2007 y firmados antes de la LOI¹¹⁹

Ámbito sectorial estatal e interprovincial

9905165	TURRONES Y MAZAPANES 05
9901315	CC SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITES Y HARINA DE PESCADOS Y MARISCOS 2006-2010
9901315	CONSERVAS, PESCADOS Y MARISCOS 07-10
9900275	INDUSTRIA PIENSOS 06-08

¹¹⁹ Se incluye el código y la denominación de cada convenio.

9908685	PRODUCTOS COCINADOS VENTA DOMICILIO 04
9903175	INDUSTRIAS LÁCTEAS Y DERIVADOS 05
9012022	PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN GENERAL 06-08
9904625	SEGUROS Y MUTUAS ACCIDENTES LABORALES 01
9902405	GRANDES ALMACENES 06
9900985	CENTROS DISCAPACIDAD 06
9009682	AGENCIA ESTATAL ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
9916115	JARDINERÍA

Ámbito sectorial autonómico

7900435	UNIVERSIDADES PÚBLICAS CATALUNYA 2001
7100082	PERSONAL LABORAL JUNTA ANDALUCÍA 2002
7800262	PERSONAL LABORAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS CASTILLA LEÓN 2003
	III ACUERDO FUNCIONARIADO GENERALITAT 2005
4/2006-F	PERSONAL LABORAL AAPP NAVARRA 2006-2007
LNA 2006 279	ACUERDO COLECTIVO ADMINISTRACIÓN FORAL NAVARRA 2006
LPV 2002-377	FUNCIONARIADO DOCENTE EUSKADI 2002
LCAN 2006 416	REGIONAL DEL CAMPO CANARIAS 2006
7101162	GESTIÓN TAXI ANDALUCÍA
700195	COMERCIO ILLES BALEARS 2006

Ámbito sectorial provincial

4600415	ACEITES Y DERIVADOS VALENCIA
1300025	TRATAMIENTO AGUAS RESIDUALES CIUDAD REAL 06
1300025	TRATAMIENTO AGUAS RESIDUALES CIUDAD REAL 03
4600565	COMERCIO DERIVADOS AGRARIOS 06
1800435	AGUA DE RIEGOS GRANADA 06
300255	COMERCIO METAL ALICANTE 06

4901405	LIMPIEZA DE EDIFICIOS ZAMORA 06-08
4901405	LIMPIEZA DE EDIFICIOS ZAMORA 04
4000335	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA SEGOVIA 06
2200275	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA HUESCA 06
4101705	LIMPIEZA DE EDIFICIOS SEVILLA 05
3800905	HOSTELERÍA TENERIFE 2005
5000675	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA ZARAGOZA 06
3800634	EMPAQUETADO DE PLÁTANOS LA PALMA 2002
2002435	RESIDENCIAS MAYORES GUIPÚZCOA 06

Ámbito de empresa

4102352	TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA, S.A.M. (TUSSAM)
9016442	REPSOL YPF
9015923	SUPERMERCADOS GRUPO EROSKI
9014342	SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS
9007651	REPSOL COMERCIAL PRODUCTOS PETROLÍFEROS
9006751	REPSOL PETRÓLEO REFINO
9006510	REPSOL BUTANO Personal Tierra
9004411	REPSOL QUÍMICA
9008282	ALLIANZ
9012022	PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO
9014342	SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS
7200222	GALERÍAS PRIMERO
304122	AYUNTAMIENTO ROJALES
302562	AYUNTAMIENTO BANYERES DE MARIOLA
3108292	FUNDACIÓN FOREM NAVARRA
4603672	AYUNTAMIENTO DE BENAGUASIL
9015762	GALLETAS SIRO
7100082	PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN JUNTA DE ANDALUCÍA

302562	AYUNTAMIENTO BANYERES DE MARIOLA
2812302	PARQUE TEMÁTICO DE MADRID
2810732	AYTO. DE AJALVIR
304122	AYUNTAMIENTO ROJALES
1400612	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA BIS
1103332	ROJEPAN

Grupo de empresa

9012113	GRUPO AXA
9013173	ENDESA
9013993	MAPFRE
9015923	SUPERMERCADOS GRUPO EROSKI

3.2. Convenios firmados después de la LOI

Ámbito sectorial estatal

9900165	CC DE ÁMBITO ESTATAL DEL SECTOR DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS
9900805	CC DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO
9900785	CC DE LAS CAJAS DE AHORROS
9902045	CC ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES
9901465	CC PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELS PARA PELETERÍA
9902255	CC PARA LAS INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL
9912145	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE CONTACT CENTER (ANTIGUO TELEMARKETING)
9916085	I CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL

9915485	II CC SECTORIAL ESTATAL DE SERVICIOS EXTERNOS, AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS
9912405	III CC ESTATAL DE DESPACHOS TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES
9914365	III CC INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES
9910175	III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA MADERA
9909525	V CC DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
9910825	V CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL
9904835	XIX CC PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO
9904235	XV CC DE LA INDUSTRIA QUÍMICA
9900585	XXI CC DE BANCA
9903385	CC DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA, LA RIOJA, CANTABRIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, ÁVILA, VALLADOLID Y PALENCIA
9903685	CC INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍAS
9017112	I CONVENIO COLECTIVO DEL ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS
9901125	XIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EMPRESAS PARA EL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS
9901385	CONVENIO COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS
9912845	IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL SECTOR DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTOS

Ámbito sectorial autonómico

LCTB 2008/106	ACUERDO ENTRE LA ADMON. DE LA JUNTA DE COMUNIDS. DE CASTILLA-LA MANCHA Y ORG. SINDICALES SOBRE CONDICS. DE TRABAJO EN LA ADMON. PARA EL PERÍODO 2008-2011
3101605	CC COMERCIO DE ALIMENTACIÓN, DE NAVARRA
2802085	CC DEL SECTOR DE HOSTELERÍA Y ACTIVIDADES TURÍSTICAS, SUSCRITO POR LA FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN DE MADRID
2802235	CC INDUSTRIA DE LA MADERA MADRID
2800735	CC MAYORISTAS DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PLÁTANOS, SUSCRITO POR LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS MAYORISTAS DEL MERCADO CENTRAL DE FRUTAS DE MADRID
2803005	CC OFICINAS Y DESPACHOS MADRID
8000715	CC PARA EL SECTOR DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA (TRANSPORTE SANITARIO) DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA PARA LOS AÑOS 2007-2011
3300295	CC PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS ASTURIAS
8000305	CC PARA LAS EMPRESAS QUE TENGAN ADJUDICADA MEDIANTE CONTRATO CON ALGUNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, LA GESTIÓN DE RESIDENCIAS DE TERCERA EDAD, CENTROS DE DÍA, CENTROS MUJER 24 HORAS, CENTROS DE ACOGIDA Y SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO DE TITULARIDAD PÚBLICA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA (2007- 2010)
2800805	COMERCIO VARIO MADRID
3903275	CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE EMPRESAS ALQUILADORAS DE GRÚAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS (CANTABRIA)
2803155	XV CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLÁSTICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID
2801055	COMUNIDAD DE MADRID. CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS, SUSCRITO POR AECOM, CC OO Y UGT

3001555	REGIÓN DE MURCIA. EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS
3104805	COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA. SECTOR «INDUSTRIAS DE LA MADERA», DE NAVARRA
3106805	«INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA», DE NAVARRA
3107405	«TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA», DE NAVARRA

Ámbito sectorial provincial

801695	CC DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA 2007-2009
1100645	CC DE LA VID DE CÁDIZ
5000325	CC DEL SECTOR CONFITERÍAS, PASTELERÍAS Y VENTA DE DULCES DE ZARAGOZA 2007-2010
LEG 2007\4237	CC DEL SECTOR DE EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS
4601305	CC DEL SECTOR DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLÁSTICOS DE VALENCIA
4600025	CC DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y COMERCIO DE VALENCIA
804295	CC DEL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA Y LOGÍSTICA DE BARCELONA 2007-2010
5000655	CC HOSTELERÍA DE ZARAGOZA
1901325	CC PROVINCIAL DE OPERADORES LOGÍSTICOS DE GUADALAJARA
3400555	CC DEL SECTOR PASTELERÍA, CONFITERÍA, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA DE PALENCIA
100875	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE ALAVA
3400695	SECTOR DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA DE PALENCIA
801025	CONFITERÍA, PASTELERÍA Y BOLLERÍA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2008 Y 2009
900555	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS
1200645	CASTELLÓN. SECTOR DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA Y URBANOS

2200885	OFICINAS Y DESPACHOS DE HUESCA
2402505	CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LEÓN
4500255	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE TOLEDO
4600555	COMERCIO TEXTIL DE VALENCIA
4600585	TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

Convenios de empresa

201262	CC DE LA EMPRESA SOCOTHERM ESPAÑA, S.A.
400802	MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A. (2007-2010)
802792	HAYES LEMMERZ MANRESA, SL (2007-2008)
812921	BOSCH SISTEMAS DE FRENADO, SLU (CENTRO DE TRABAJO DE LLIÇÀ D'AMUNT),(2006-2008)
814842	ABERTIS INFRAESTRUCTURAS SA (2008-2009)
1702312	PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALAFRUGELL (2007-2009)
3303972	TOP 30 S.L.
3500302	CABILDO INSULAR DE FUERTEVENTURA
3600492	DALPHI METAL ESPAÑA S.A
3604202	MAIER FERROPLAST S.L
3801982	CABILDO INSULAR DE TENERIFE (PERSONAL LABORAL (2007-2011)
5000062	CC ALUMINIO Y ALEACIONES, S.A. (ALUMALSA)
5000732	CC DE ARC DISTRIBUCIÓN ARTE PARA EL HOGAR IBÉRICA, S.L.
5002582	COPO FEHRER, S.A
7100472	CC DE LA EMPRESA PÚBLICA DE PUERTOS DE ANDALUCIA
7100502	BSH, INTERSERVICE, S.A.
7100552	EMPRESA PÚBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS (061)
7100642	EMPRESA PÚBLICA DE TURISMO ANDALUZ
7101082	CC DE LA FEDERACIÓN ANDALUZA DE VELA

7101181	CC DE LA EMPRESA CLECE, S.A. (CENTRO DE TRABAJO EMPRESA PÚBLICA DE PUERTOS DE ANDALUCÍA)
7800382	ASIENTOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.
7901152	SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS
9000252	CC DE LA EMPRESA ALDEASA PARA LOS AÑOS 2007-2010
9000622	BANCO DE ESPAÑA
9001242	COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE COCHES-CAMA Y TURISMO, S. A.
9001252	YELL PUBLICIDAD, S.A. (ANTES, TELEFÓNICA PUBLICIDAD E INFORMACIÓN, S.A.
9001392	IX CC DE CONTROL Y MONTAJES CYMI, S.A.
9002171	XXII CC BRIDGESTONE HISPANIA, S.A. -FÁBRICAS-
9002181	BRIDGESTONE HISPANIA, S.A. (DELEGACIONES COMERCIALES)
9002660	XVII CC IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, S.A. Y SU PERSONAL DE TIERRA
9006652	V CC INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR
9007332	VI CC FUNDACIÓN CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA LA CAIXA
9007432	CC PIRELLI NEUMÁTICOS, S.A.
9007522	CC DE UNIPREX, S.A.U., PARA EL PERÍODO 2007-2009
9008111	VII CC INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA BSH INTERSERVICE, S.A., ZONA 5-LEVANTE
9008561	BSH INTERSERVICE, ZONA 2: BILBAO, PAMPLONA, BURGOS, SAN SEBASTIÁN, SANTANDER Y ZARAGOZA
9009332	FERTIBERIA, S.A.
9010222	UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
9010992	IV CC PLUS SUPERMERCADOS, S. A.
9012062	CONSUM SOCIEDAD COOPERATIVA VALENCIANA
9012072	V2 COMPLEMENTOS AUXILIARES
9014811	BSH INTERSERVICE CENTRO
9014831	BSH INTERSERVICE ZONA 3

9015882	IBERDROLA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES SAU
9016242	HIJOS DE LA RIVERA
9016692	I CC DE FRANCE TELECOM ESPAÑA S.A.
9016822	I CC DE GAS NATURAL COMERCIAL SDG, S.L.
9017022	I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA
LCTB 2007\220	CC DE LA EMPRESA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES Y LIMPIEZA INDUSTRIAL PARA CANTABRIA
814812	CC DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANT PERE DE TORELLÓ PARA EL PERÍODO 28.11.2007-31.12.2010
3700812	CC PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TERRADILLOS (SALAMANCA)
814201	UNILEVER
1400612	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA
2901962	EMPRESA MALAGUEÑA DE TRANSPORTES

Convenios de grupo de empresa

0301582	AQUAGEST LEVANTE, S.A.
8200233	CC INTERPROVINCIAL DE LA COMPAÑÍA DE RADIO-TELEVISIÓN DE GALICIA (CRTVG) Y DE SUS SOCIEDADES (TVG, S.A. Y RTG, S.A.)
8200233	CC RADIO-TELEVISIÓN DE GALICIA (CRTVG) Y DE SUS SOCIEDADES (TVG, S.A. Y RTG, S.A.)
9004282	CC DE LA EMPRESA RADIO POPULAR, S.A.-COPE-
9015183	CC DEL GRUPO CETELEM
9016723	GRUPO ZENA
9016793	GRUPO DE EMPRESAS VIP'S
9016802	BAXI ROCA
9016963	CC DEL GRUPO HC ENERGÍA
2600101	INTERNATIONAL AUTOMOTIVE COMPONENTS GROUP



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

RD 1017/2017
TFI 1.0.16.096