

GRUPO DE TRABAJO SOBRE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.



### **Direcciones web:**

---

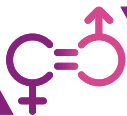
Gobierno de Aragón: [www.aragon.es](http://www.aragon.es)

CEOE Aragón: [www.ceoearagon.es](http://www.ceoearagon.es)

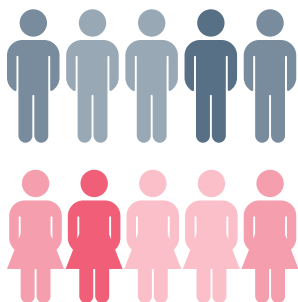
CEPYME Aragón: [www.cepymearagon.es](http://www.cepymearagon.es)

CCOO Aragón: [www.aragon.ccoo.es](http://www.aragon.ccoo.es)

UGT Aragón: [www.ugtaragon.es](http://www.ugtaragon.es)



## IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES: ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE APLICACIÓN EN ARAGÓN.

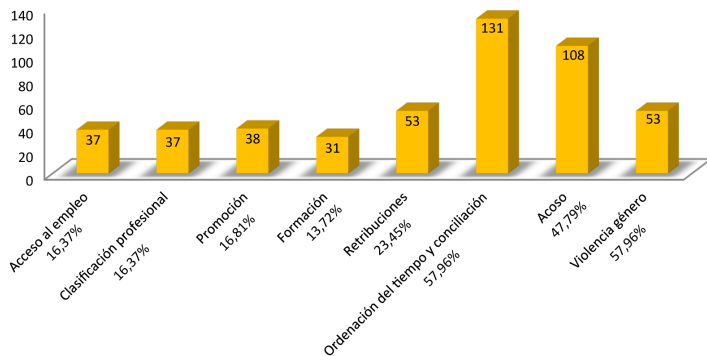


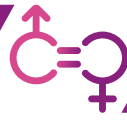
El artículo 85.1. del Estatuto de los Trabajadores, establece que sin perjuicio de la libertad de las partes para fijar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación colectiva existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

Con el fin de hacer balance del “cumplimiento” de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materias como acceso al empleo, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención de acoso sexual, entre otras, a través de la negociación colectiva, se han analizado los 226 convenios colectivos sectoriales que son de aplicación en Aragón desde el punto de vista de la igualdad, abordando las materias mencionadas, incluyendo además los planes de igualdad.

El Grupo de Trabajo sobre Planes de Igualdad en las empresas, creado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, y formado por el Gobierno de Aragón, CEPYME, CEOE, UGT Aragón y CCOO Aragón, presenta a continuación un breve resumen de los resultados obtenidos, pudiéndose consultar el informe completo en las páginas webs de las cinco entidades.

Nº de convenios sectoriales con cláusulas de igualdad por materia

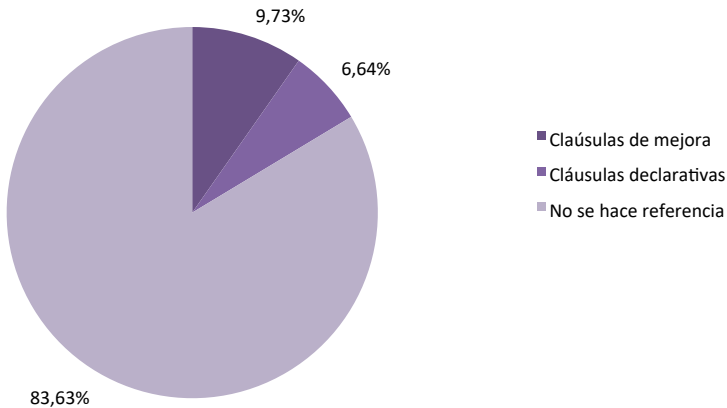




## ACCESO AL EMPLEO

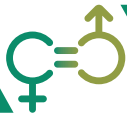
De los 226 convenios analizados, sólo 37 (16,37%) incluyen cláusulas en materia de “acceso al empleo”, si bien de éstas, 15 son meramente declarativas y 22 son cláusulas de mejora.

Convenios con cláusulas de igualdad sobre acceso al empleo



### Se destacan como buenas prácticas:

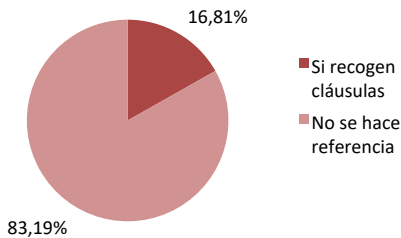
- Atribuir al comité de empresa la facultad de participar en los procesos de selección de personal, además de vigilar el cumplimiento de la normativa vigente o pactada y los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- Asegurar procedimientos de selección transparente 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.
- Favorecer la contratación de mujeres o de hombres de forma que se tienda a la paridad de ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.



## PROMOCIÓN PROFESIONAL

Solo 38 convenios colectivos sectoriales aplicables en Aragón contemplan en su articulado alguna cláusula relativa a la igualdad de oportunidades en el “acceso a la promoción profesional”.

### Convenios con cláusulas de igualdad en materia de promoción profesional



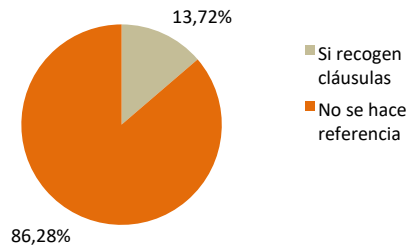
### Buenas prácticas:

- Establecimiento de medidas de acción positiva para hacer frente al déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.
- Eliminación de requisitos no justificados por el puesto de trabajo que pueden producir discriminación.
- Obligatoriedad de basarse en criterios de capacidad, desempeño o rendimiento para fijar criterios de promoción.

## FORMACIÓN

31 convenios recogen alguna cláusula relativa a la igualdad de oportunidades en el “acceso a la formación”, lo que supone un 13,72 % del total.

### Convenios con cláusulas de igualdad en materia de acceso a la formación



### Buenas prácticas:

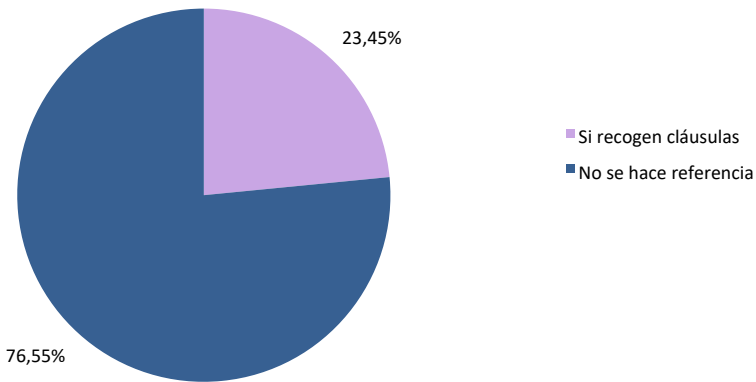
- Establecimiento de medidas de acción positiva (cupos, reservas, etc.) para favorecer el acceso a aquellas materias o disciplinas en las que estén subrepresentadas.
- Creación de una Comisión de Formación y Empleo para impulsar una formación continua específica e integral dirigida a mujeres subrepresentadas o que precisen formación para reincorporarse tras períodos de baja maternal o excedencia.
- Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación.



## RETRIBUCIONES

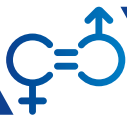
De los 226 convenios colectivos sectoriales de aplicación, se han encontrado 53 que contemplan alguna cláusula relativa a la igualdad de oportunidades en lo que respecta a las retribuciones.

### Convenios con cláusulas de igualdad en materia de retribuciones



### Se destacan como buenas prácticas:

- Vigilancia de la discriminación indirecta mediante complementos que puedan contribuir a aumentar la brecha salarial de género entre hombres y mujeres.
- Obligación de establecer medidas para eliminar y corregir discriminaciones mediante acuerdos con la representación de los trabajadores y las trabajadoras que incluyan acciones positivas para alcanzar la igualdad de remuneración de ambos sexos.
- Existencia de beneficios asistenciales como las ayudas por estudio de hijos y bonos de guardería para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.



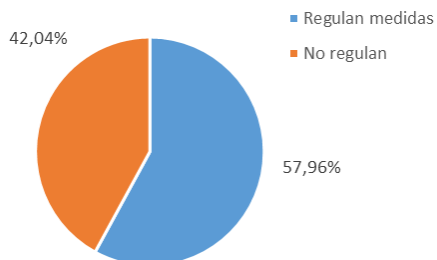
## ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

131 convenios colectivos sectoriales regulan alguna medida relativa a la “ordenación del tiempo de trabajo y conciliación”, mejorando las previsiones legales.

### Buenas prácticas detectadas:

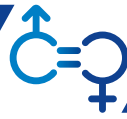
- Ampliación de los días de permisos regulados en el Estatuto de los Trabajadores: permiso por nacimiento, hospitalización, enfermedad grave, entre otros.
- Regulación de permisos sin sueldo para sometimiento a procesos de técnicas de reproducción asistida, para tramitación de adopción o acogimiento, asuntos propios/permisos no retribuidos.
- Acompañamiento a ascendientes y/o descendientes a consultas médicas.
- Ampliación de permiso de lactancia.
- Creación de nuevos permisos retribuidos para sometimiento a tratamientos de fertilidad, para realización de trámites de adopción o acogimiento, para asistir a reuniones de coordinación con el centro de educación especial para quienes tengan hijos discapacitados, para acompañar a la mujer embarazada a los reconocimientos médicos durante el tiempo de gestación, asuntos propios.
- Beneficios en movilidad: no adopción de medidas de traslado a otro municipio durante embarazo y lactancia de la mujer trabajadora y pareja; derecho a vacante (si no existiera, derecho a permuta) cercana al domicilio en caso de maternidad o cuidado del menor o persona discapacitada,

Convenios con cláusulas de Igualdad en materia de Ordenación del tiempo y Conciliación



citada, en traslados forzosos preferencia en último lugar trabajadoras embarazadas o con hijo menor de 1 año y quienes tengan cargas familiares; durante los seis meses siguientes a la reincorporación tras dar a luz, derecho al traslado al centro de trabajo de la provincia que desee durante la lactancia.

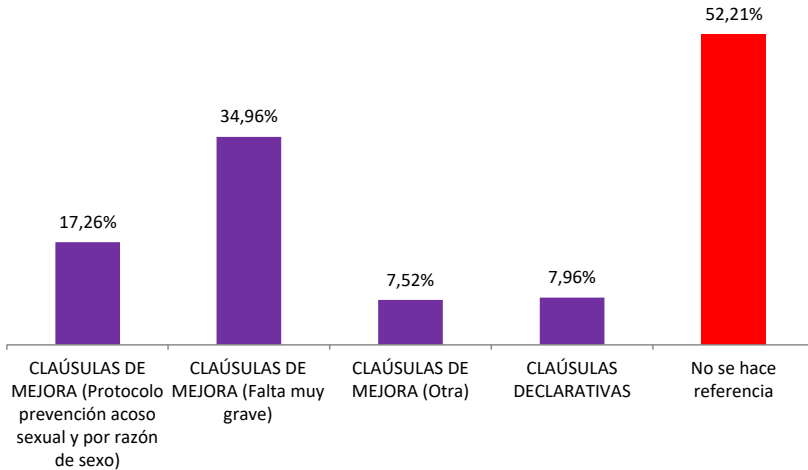
- Flexibilidad a la entrada y salida al trabajo; jornada intensiva; asuntos particulares recuperables; preferencia en el turno de vacaciones para que coincida con las escolares, preferencia a la hora de elegir horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones para trabajadores con hijos/cónyuge discapacitado; preferencia en elección del turno de trabajo frente a nuevas contrataciones para padres de hijos menores de 3 años; no distribución irregular de la jornada a quienes la tengan reducida por guarda legal.
- Ayudas sociales: ayudas mensuales por hijo discapacitado, gratificación especial de una mensualidad por nacimiento o adopción de hijo, fondo de ayuda familiar y escolar, beca 50% matrícula de dos convocatorias por asignatura de grado universitario.



## ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

108 convenios (el 47,79%) incluyen cláusulas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Las cláusulas que se han recogido en estos convenios se pueden desglosar en 4 bloques:

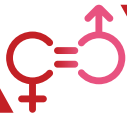
Convenios con cláusulas en relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo



### Se destacan como buenas prácticas:

- La inclusión de protocolos de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en los convenios colectivos sectoriales.
- Las cláusulas que tipifican el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave.
- Los códigos de conducta que plantean la reprobación de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Las actuaciones formativas e informativas a toda la plantilla y en toda la jerarquía de la organización.
- La participación de los Comités de Seguridad y Salud en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a través de las evaluaciones de riesgos psicosociales.

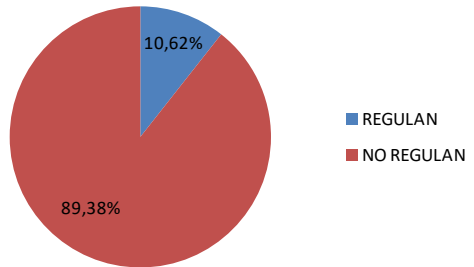




## PLANES DE IGUALDAD

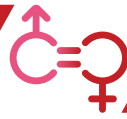
Del total de 226 convenios colectivos sectoriales de aplicación, solo 24 (el 10,62%) contemplan la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad en empresas de menos de 250 trabajadores, en la mayoría de los casos definiendo directrices y orientaciones para ello.

### Convenios con obligación de elaborar Plan de Igualdad por debajo de la normativa



### Se destacan como buenas prácticas:

- Obligatoriedad de elaborar Plan para empresas a partir de 100 personas en plantilla ampliando así el límite establecido en la normativa actual.
- Inclusión de un capítulo específico en el articulado para el Plan de igualdad, definiendo y concretando las fases del mismo, objetivos, contenido de cada fase, indicadores, seguimiento y duración mínima del Plan.
- Definición de atribuciones y competencias que debe tener la Comisión para la Igualdad, como son por ejemplo:
  - Velar por la interpretación del convenio en materia de igualdad y no discriminación.
  - Emitir informe previo a la resolución de conflictos.
  - Conocimiento y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas del sector.
  - Informe anual de los objetivos marcados en materia de igualdad.



## CONCLUSIONES

- La negociación colectiva todavía no integra todas las obligaciones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Se detectan desequilibrios entre los convenios sectoriales de aplicación en la C.A. de Aragón en la intensidad al abordar las cláusulas de igualdad.
- Se recurre en exceso a medidas generales y que sólo reproducen la normativa, sin concretar objetivos ni obligaciones específicas ni indicadores.

## RECOMENDACIONES

### Generales

- Dotar de formación específica en igualdad a las personas negociadoras.
- Asumir por las unidades negociadoras el compromiso de pactar medidas y acciones en materia de igualdad.
- Usar lenguaje inclusivo en la redacción de los convenios colectivos.

### Acceso y promoción:

- Los procesos de selección y promoción basados en la igualdad de aptitudes y capacidades, además de evitar la discriminación deben permitir una presencia equilibrada de las personas trabajadoras cualquiera que sea su sexo.

### Clasificación profesional:

- Eliminación de estereotipos de género en la definición de puestos de trabajo.

### Formación:

- Proporcionar información y formación en materia de igualdad a los trabajado-

res y a las trabajadoras, sus representantes, y a quienes ostenten responsabilidades en la empresa.

### Retribución:

- Los salarios base deberían revalorizar aspectos no predominantemente masculinos de los trabajos (carga de estrés, carga de atención continuada, precisión...). Y en ese sentido, se debería avanzar hacia un concepto más general e intersectorial de “trabajo de igual valor”.

### Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- La negociación debería incluir mecanismos sencillos de implementación, de eficacia directa y que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (flexibilidad de horario, jornada continuada, favorecer medidas de movilidad...).

### Acoso sexual y por razón de sexo:

- Establecer cauces que permitan prevenir y denunciar estas conductas, así como gestionar los conflictos en la propia empresa mediante la intervención de terceros, garantizando confidencialidad, celeridad e imparcialidad.

### Planes de igualdad:

- Abordar en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los planes de igualdad, incluyendo diagnóstico, indicadores de seguimiento, duración mínima del plan y resolución de las discrepancias.
- Ampliar la obligación de elaborar Planes de Igualdad a empresas de más de 100 trabajadores.