

**ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT
VALENCIANA. DIAGNÓSTICO Y RETOS
INFORME EJECUTIVO**

Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV)

1. PRESENTACIÓN

En el presente ejecutivo se presenta un resumen de las principales conclusiones y recomendaciones del “Estudio del enfoque de género en la Negociación Colectiva en la Comunitat Valenciana”, realizado por la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) en colaboración con Key Executive, en el marco del PLAN PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GENERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA, con el objetivo de realizar un estudio para tener un conocimiento exhaustivo del tratamiento de la perspectiva de género en los convenios colectivos de aplicación sectorial y territorial en la Comunitat valenciana, para reconocer el estado de situación y reorientar las estrategias al efecto y diseñar un Plan para promover la igualdad de Género en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana.

Los convenios colectivos constituyen un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres; sin embargo, la realidad actual demuestra que el avance del enfoque de género en los convenios es lento y limitado e incluso, a veces, se ha utilizado negativamente.

Ante esta situación, desde la CEV se ha considerado necesario realizar un estudio para tener un conocimiento exhaustivo del tratamiento de la perspectiva de género en los convenios colectivos de aplicación sectorial y territorial en la Comunitat Valenciana para reconocer el estado de situación y reorientar las estrategias al efecto.

La finalidad de este proyecto ha consistido en analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres en un espacio jurídico determinado: los convenios colectivos laborales de ámbito sectorial, suscritos y vigentes en nuestra Comunidad, para disponer de datos empíricos que permitan argumentar y enunciar las recomendaciones adecuadas para cada uno de los agentes responsables de la negociación en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Para ello se ha llevado a cabo un análisis jurídico comparado del tratamiento de la perspectiva de género en los convenios y este informe se ha ampliado y enriquecido contando con la opinión y valoración de las administraciones competentes, actores de la negociación y personas expertas en la materia observando las dificultades y las áreas de mejora, e identificando y analizando las variables que inciden en este proceso en comparación con otras referencias territoriales.

En este sentido el plan ha dado respuesta a los siguientes objetivos específicos:

- Realizar un análisis de los convenios colectivos en los diferentes sectores más relevantes de la economía valenciana desde la perspectiva de género.
- Analizar el tratamiento en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva del derecho de igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar, tratamiento de la violencia de género y acoso, Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo...
- Tomar el pulso a la realidad comercial en materia de igualdad entre mujeres y hombres, detectando las dificultades encontradas y poniendo en valor los logros obtenidos, siendo conscientes de que, a pesar de haber avanzado en esta materia, todavía queda un largo camino por recorrer.
- Proponer como resultado del estudio recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el potencial del convenio colectivo en la divulgación y la aplicación de la igualdad de género abriendo propuestas dirigidas a las administraciones públicas competentes, los interlocutores sociales y las mesas paritarias responsables de la firma de los convenios colectivos sectoriales analizados en este trabajo.

Este estudio supone una apuesta por fomentar la función de la negociación colectiva para promover la igualdad y no discriminación, prevenir y erradicar el acoso sexual, el lenguaje sexista, la discriminación en la retribución y en las políticas de promoción laboral por razón de sexo, así como analizar la perspectiva de los actores sociales ante la igualdad de oportunidades y la negociación colectiva.

Queremos agradecer el interés y la colaboración activa y responsable de todas las organizaciones y entidades que han participado en este estudio. La CEV está convencida de que sus opiniones y aportaciones han contribuido a mejorar la calidad de los resultados y ponen de manifiesto el compromiso y firme voluntad de todos los agentes implicados, de manera directa o indirecta, en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana, por impulsar el convenio colectivo como un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

2. RESEÑA METODOLÓGICA

2.1. Metodología empleada en el informe jurídico de tratamiento del enfoque de género en la negociación colectiva.

El ámbito de estudio del informe jurídico comparado está constituido por un total de 106 convenios colectivos sectoriales suscritos en la Comunitat Valenciana, cuya vigencia se extienda entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2018 (Anexo I), siendo la fuente utilizada para la consulta y análisis de los convenios colectivos el Registro de Acuerdos Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(<https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/>).

De dichos 106 convenios colectivos, 18 son de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana convenios colectivos autonómicos-, 14 son aplicables en Castellón, 40 en Alicante y 34 en Valencia -convenios colectivos provinciales-.

Estos convenios colectivos analizados incluyen en su ámbito de aplicación a un total de 676.077 trabajadoras y trabajadores, de los cuales 416.143 son hombres y 259.934 son mujeres. Este elemento cuantitativo se tendrá en cuenta de forma transversal a lo largo del informe, y más concretamente, en el análisis de cada convenio colectivo, dado que el mayor o menor número de mujeres empleadas en un sector económico determinado incide necesariamente en las actitudes que deberían adoptar los agentes sociales a la hora de afrontar la negociación colectiva. En este sentido, en el Anexo I del informe se indica el número de trabajadores y trabajadoras afectados por cada uno de los convenios colectivos analizados, y su segregación por género.

El criterio de selección de los convenios colectivos sectoriales ha sido elegido, principalmente, habida cuenta de que el ámbito de influencia de las organizaciones patronales, así como de los agentes sindicales suele ser más directo en los negociadores y/o negociadoras de convenios colectivos sectoriales, y, además, los contenidos de los convenios de ámbito provincial y autonómicos suelen utilizarse como referentes a transponer en la negociación de convenios colectivos de empresa.

Partiendo de lo anterior, el análisis de los convenios colectivos sectoriales seleccionados ha girado en torno a tres grandes ejes:

1. **Identificación del convenio colectivo sectorial:** con la finalidad de conocer el contexto socioeconómico de los convenios a analizar y establecer patrones sectoriales en el tratamiento de la igualdad entre hombres y mujeres; en primer lugar, se expondrán datos generales de carácter descriptivo de las normas convencionales, tales como código, agentes firmantes, número de

personas afectadas por el mismo, ámbito territorial, ámbito funcional y ámbito temporal.

2. **Clausulado en materia del principio de igualdad de mujeres y hombres:** con la finalidad de llevar a cabo un estudio lógico y segmentado, se analizará el articulado de los convenios colectivos sectoriales seleccionados distinguiendo dos grandes grupos de estudio:
 - a) **Condiciones de trabajo:** esta categoría incluirá el estudio de cláusulas relacionadas con el acceso al empleo; contratación y promoción; maternidad, paternidad y salud laboral; clasificación profesional; retribución salarial; conciliación de la vida profesional, personal y familiar; extinción de la relación laboral; violencia de género; y acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - b) **Procedimientos y medidas de promoción de la igualdad de género:** se estudiará la creación de comisiones de igualdad en los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos, el establecimiento de planes de igualdad, la existencia de protocolos de acoso sexual y procedimiento de seguimiento y evaluación del cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para analizar estas dos variables del estudio, simplificaremos el esquema de cada materia a tratar en un esquema basado en la naturaleza de sus cláusulas. Dichas cláusulas serán catalogadas de tres formas distintas:

- *Cláusulas declarativas:* Son aquellas que, simplemente, plasman las previsiones legales en el texto del convenio colectivo sin aportar elementos adicionales.
- *Cláusulas de mejora:* Son aquellas cláusulas que mejoran la regulación legalmente establecida, ya sea por contener medidas de acción positiva, adaptaciones de la Ley al ámbito de aplicación concreto o regulaciones no previstas legislativamente.
- *Cláusulas comprometidas:* Se refiere a aquellas cláusulas previstas en los convenios colectivos que contravienen lo dispuesto por la legislación laboral vigente, así como a otras que, sin llegar a infringir directamente lo dispuesto en las normas de aplicación, dejan entrever un uso intencional que, en definitiva, afecta negativamente a las mujeres.

3. **Uso del lenguaje en los convenios colectivos sectoriales:** por último, se ha tratado de detectar una utilización deficiente del lenguaje en la redacción de los convenios colectivos sectoriales desde la óptica de la igualdad entre los hombres y las mujeres. Asimismo, a efectos de delimitación y sistematización del análisis lingüístico del presente informe jurídico, cabe advertir que solamente se pondrá de relieve la utilización discriminatoria del lenguaje cuando, del tenor literal de una determinada cláusula, se desprenda una voluntad inequívoca y directamente encaminada a provocar situaciones discriminatorias.

2.2. Metodología empleada en el estudio cualitativo de valoración de los actores del enfoque de género en la negociación colectiva.

Para dar cumplimiento a los objetivos previstos en el estudio se ha recurrido a la aplicación de técnicas de investigación cualitativas que aportan mayor productividad en el análisis y recolección de datos, validez de los resultados y profundización necesaria en la obtención de conclusiones y propuestas de actuación:

- **Entrevistas en profundidad.** Se muestran como la técnica idónea para indagar respecto a la opinión de los agentes clave, que por sus circunstancias concretas se encuentran en una posición de privilegio respecto al conocimiento del objeto de estudio. Se han realizado 16 entrevistas en profundidad con personas representativas de las diversas perspectivas implicadas en el estudio (organizaciones empresariales y sindicales, administraciones públicas, despachos laborales, personas expertas en igualdad, personas expertas del ámbito académico, partidos políticos, etc.)
- **Focus Group.** Se muestran como la técnica de investigación más adecuada para la indagación sobre aquellas estructuras de pensamiento ampliamente “cristalizadas” en determinados ámbitos concretos de lo social, poniendo en contraposición las ideas de los diferentes colectivos o agentes. Se han realizado 6 Focus Group con organizaciones empresariales y sindicales, empresas y expertos/as en igualdad.

La aplicación de estas técnicas de investigación cualitativas ha perseguido como objetivo fundamental conocer y analizar las opiniones, actitudes y valoración de los actores clave de la negociación colectiva y otras perspectivas relevantes a través de la información generada, con el uso de las metodologías y técnicas pertinentes, consideradas las más adecuadas para dar respuesta a los objetivos finales del estudio.

3. RESULTADOS

Los convenios colectivos sectoriales analizados son los 106 que resultan de aplicación en cada una de las provincias de la Comunitat Valenciana, así como aquellos otros de ámbito territorial autonómico.

De dichos convenios colectivos, 40 corresponden al ámbito territorial provincial de Alicante, 14 al de Castellón y 34 al de Valencia. Por su parte, los 18 convenios colectivos restantes tienen carácter autonómico.

En estos 106 convenios colectivos sectoriales se incluyen un total de 1.465 cláusulas que, de forma más o menos intensa, regulan cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo y género. Del número total de cláusulas, 837 (el 57%) son meramente declarativas, es decir, que simplemente transponen la previsión legal que resulta aplicable; 599 cláusulas (41%) mejoran las previsiones legales, aportando contenidos que, en principio, potencian la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; y 29 cláusulas (2%) por el contrario, comprometen dicho principio constitucional, ya sea de forma directa –por ser contraria a una disposición legal- ya sea de manera indirecta –sin contravenir la legalidad, propicia situaciones que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres.

3.1. Condiciones de trabajo

Del número total de cláusulas detectadas referidas a la igualdad entre hombres y mujeres, 1.231 regulan contenidos relacionados con las condiciones de trabajo. Dentro del presente subapartado, se analizarán cláusulas relativas al acceso al empleo, la contratación y la promoción; clasificación profesional, retribución salarial, horario, jornada de trabajo y vacaciones; salud laboral; conciliación de la vida profesional, personal y laboral y violencia de género.

A. Acceso al empleo, contratación y promoción.

Del análisis comparado se han extraído un total de 40 cláusulas **relativas al acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa**, de las cuales 18 son meramente declarativas y 22 mejoran las previsiones legales, ya sea mediante declaraciones de intenciones genéricas o bien a través de acciones positivas. Como aspecto positivo, no se ha detectado ninguna cláusula de carácter comprometido en ninguno de los convenios colectivos analizados.

En cuanto a las cláusulas de mejora, es de destacar que un elevado número de convenios colectivos prevén este tipo de disposiciones. Las cláusulas de mejora, a su vez, revisten dos formas bien definidas: por un lado, cláusulas de declaraciones genéricas o compromisos a adoptar por los empresarios durante la vigencia del convenio colectivo; y, por otro lado, verdaderas cláusulas de acción positiva. Asimismo, resulta relevante destacar que las acciones positivas, en este ámbito, no garantizan – más bien al contrario- que sea en favor de las mujeres. De hecho, casi todos los supuestos analizados revisten una redacción vaga e inconcreta, o se refieren al “sexo menos representado”, sin referirse expresamente a las mujeres.

B. Clasificación Profesional.

Existen un total de 71 cláusulas relativas a la clasificación profesional, de las cuales 60 son declarativas, 6 mejoran la regulación legal, y 5 tienen un carácter comprometido, relacionados con la inadecuada utilización del lenguaje en algunos convenios a la hora de describir los puestos de trabajo, dado que dicho uso responde a un patrón social de un marcado carácter discriminatorio vinculado a la asignación de roles en el ámbito laboral.

C. Retribución salarial.

En materia retributiva, se constata la existencia de un total de 15 cláusulas en los convenios colectivos objeto del presente informe, de las que 7 son declarativas y 8 son de mejora.

La mayoría de las cláusulas relacionadas con las retribuciones salariales se prevén en los artículos relativos a los planes de igualdad, habida cuenta del carácter transversal que revisten éstos.

En cuanto a las cláusulas de mejora de las previsiones legales, debemos advertir que no existen cláusulas que supongan medidas efectivas para conseguir la igualdad en la remuneración, sino que se trata de obligaciones y declaraciones de carácter genérico.

D. Horario, jornada de trabajo y vacaciones.

Desde el punto de vista del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres no existe prácticamente previsión alguna que trate de conseguir la consecución de dicho principio constitucional.

En la totalidad de los convenios colectivos analizados, existen un total de 30 cláusulas en materia de jornada, horario laboral y vacaciones, de las cuales 21 son declarativas,

9 mejoran las previsiones legalmente establecidas, y ninguna tiene un carácter directamente comprometido.

E. Salud laboral y uniformidad.

Del total de cláusulas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, 40 son relativas a la salud laboral y uniformidad, de las que 33 son declarativas, 6 son de mejora y solamente una tiene carácter comprometido, relacionada con una diferenciación en la uniformidad de los hombres y las mujeres.

Las cláusulas declarativas en materia de salud laboral son prácticamente todas idénticas, dado que simplemente se remiten al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que regula la protección de la maternidad y la lactancia, así como la existencia de riesgos específicos en el puesto de trabajo de cada trabajadora en dichas situaciones.

F. Conciliación de la vida profesional, personal y laboral: maternidad, lactancia, paternidad, reducciones de jornada, excedencias y permisos.

Tradicionalmente, las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral han sido la principal estrategia utilizada por los agentes sociales para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De hecho, como se verá a continuación, ocupan un peso muy significativo en el clausulado de los distintos convenios colectivos, constituyendo así la materia más abordada en el presente informe a nivel cuantitativo.

Si bien las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral ocupan una posición preponderante en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana, el modo en que se viene abordando la materia se aleja cada vez más de nuevas políticas de conciliación basadas en conseguir compaginar dichos ámbitos de manera simultánea. Es decir, las tradicionales estrategias de conciliación parten de la incompatibilidad entre el trabajo y la vida personal y familiar, por lo que fruto de esa idea, las medidas diseñadas pretenden reducir el tiempo de trabajo –y en algunas, de forma proporcional, el salario- para aumentar el que transcurre en el ámbito privado de los trabajadores.

Entrando en la conciliación de la vida profesional, personal y laboral, se constata que, del total de 1.474 cláusulas con algún contenido relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, 956 recogen materias relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los contenidos de las 956 cláusulas agrupadas en este apartado analizan cuestiones relacionadas con: maternidad -35 cláusulas-; lactancia -82 cláusulas-; paternidad 33 cláusulas-; reducciones de jornada -84 cláusulas-;

excedencias -107cláusulas-; y permisos retribuidos -615 cláusulas-. de las cuales 186 son idénticas a lo establecido a la legislación laboral vigente, 427 mejoran dicha legislación, y 2 tienen carácter comprometido.

G. Violencia de género.

Un total de 61 cláusulas regulan la violencia de género en los convenios colectivos seleccionados, que además son todas ellas declarativas.

Llama la atención que no exista ninguna cláusula de mejora en la materia, lo cual posiblemente se justifique en que la regulación legal es suficientemente extensa y aporta numerosas medidas tendentes a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

3.2. Procedimientos y medidas de promoción de la igualdad de género

A. Comisión de igualdad

Del número total de convenios colectivos analizados, un total de 26 regulan en igual número de cláusulas la creación de comisiones, o partes específicas de comisiones ya existentes, para vigilar y controlar el cumplimiento de las disposiciones en materia de igualdad entre el hombre y la mujer.

Es importante destacar que todas esas cláusulas tienen un carácter de mejora de las disposiciones legales, dado que ninguna norma obliga a la creación de estos órganos, sin perjuicio de los planes de igualdad que puedan establecerse.

B. Planes de igualdad.

La mayoría de los colectivos se limitan a transponer lo dispuesto en los artículos 45, 46, 47, 48 y 49 de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, de forma más o menos extensa, en su clausulado.

Las cláusulas de mejora, en su totalidad, consisten en ampliar la obligatoriedad de establecer un Plan de Igualdad en las empresas a aquellas que tengan un número de trabajadores mínimo inferior al legalmente exigido, esto es, 250 trabajadores.

C. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Protocolos de acoso.

En relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo han sido detectadas un total de 134 cláusulas que se refieren a los mismos, de las que 132 son meramente declarativas y 2 tienen carácter comprometido.

En efecto, la gran mayoría de las cláusulas son de carácter declarativo, si bien unas remiten a lo establecido por la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y al Estatuto de los Trabajadores, y otras llevan a cabo una transposición extensa de las distintas disposiciones legales en el cuerpo del convenio colectivo.

3.3. El uso del lenguaje

En lo relativo al uso del lenguaje en los convenios colectivos analizados, hay que indicar que, si bien se han producido avances en la negociación colectiva, todavía existe un número mayoritario de convenios colectivos que realizan un uso inadecuado del mismo. Del total de convenios analizados, 36 hacen un uso generalizado del masculino, 40 utilizan el masculino y de forma muy tímida el femenino, 24 convenios citan en todo momento ambas construcciones, y 6 convenios utilizan un lenguaje asexual, mediante la utilización de fórmulas como “el personal” o “la plantilla”.

- Debemos advertir que, en numerosos convenios colectivos, se utiliza un lenguaje inclusivo, pero, en las **tablas salariales**, utilizan solamente el género masculino.
- La situación más llamativa en cuanto a la utilización incorrecta y discriminatoria del lenguaje consiste en describir las **categorías profesionales en masculino**, salvo para referirse a aquellas con menor prestigio social o jerárquicamente inferiores. Por ejemplo, en los convenios colectivos del sector de la limpieza, en los que la mayoría de las plantillas son mujeres, se describen todas las categorías profesionales en masculino, salvo la de “limpiador/limpiadora”. E incluso, en el convenio colectivo de marroquinería y similares de la provincia de Alicante, se refiere directamente a la “mujer de la limpieza”. Así sucede en numerosos convenios colectivos –empaquetadora, envasadora, faenera, enfermera titulada, azafata-.
- Otros convenios colectivos incluyen cláusulas en las que justifican la utilización del lenguaje masculino exclusivamente por **economía del lenguaje**, indicando que “en el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”.
- Por último, debemos insistir en la responsabilidad que al respecto tiene la Administración de las Comunidades Autónomas que, a través del Registro de convenios colectivos, deberá velar por conseguir **una utilización no sexista del lenguaje**.

4. CONCLUSIONES

1. PERCEPCIÓN DEL VALOR Y FUNCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- **Valoración de la negociación colectiva como instrumento esencial para conseguir la igualdad y no discriminación por razón de género en el discurso formal.**

Todos los actores que han participado en la investigación cualitativa coinciden a la hora de destacar que la negociación colectiva y los convenios colectivos constituyen un instrumento esencial para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- **Reconocimiento compartido respecto a que, en la práctica negocial, el objetivo de igualdad no ha tenido una posición relevante en las plataformas negociadoras por parte de los agentes de la negociación.**

También existe una visión compartida por todas las organizaciones que han participado en la negociación colectiva y las personas expertas en este ámbito respecto a que, aunque los convenios colectivos constituyen un instrumento relevante para lograr la aplicación de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin embargo, la realidad en base a los datos analizados y la percepción de la misma por parte de la mayor parte de las personas consultadas en este estudio, demuestra que la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo está muy tímidamente presente, o aún ausente, en las agendas de la negociación colectiva de los agentes sociales y económicos, de modo que sigue siendo una cuestión periférica y escasamente relevante, es decir, no constituye uno de los objetivos principales de ninguna de las partes implicadas, lo que explica que el avance del enfoque de género en los convenios sea lento y limitado e incluso, a veces, se haya utilizado con efectos contradictorios o negativamente.

- **Débil función de regulación en la negociación colectiva del marco normativo en materia de igualdad frente a una función de adecuación y adaptación a las realidades sectoriales y de las empresas.**

Se considera por parte de las organizaciones empresariales que los convenios colectivos están llamados en materia de igualdad a cumplir una **función sobre todo de adaptación e individualizadora, adaptando las leyes a las realidades de los centros de trabajo**. Esta función de “acercar” el principio de igualdad de género a los protagonistas de la relación laboral ha sido, probablemente, el recurso más utilizado por los convenios. La importancia de esta función no es nada desdeñable, porque

incluso cuando las cláusulas relacionadas con la igualdad se han limitado a reiterar lo que ya disponen las leyes, como sucede con frecuencia, produce un importante efecto pedagógico y legitimador de la paridad de género en el centro de trabajo.

2. VALORACIÓN DEL MARCO NORMATIVO Y DE LOS PLANES DE ACTUACIÓN PÚBLICOS

- **El marco normativo existente en materia de igualdad es adecuado, suficiente y ambicioso, pero no se ha conseguido su aplicación efectiva, lo que pone de relieve las limitaciones de la norma para cambiar principios y convenciones sociales y culturales fuertemente arraigadas y la necesidad de mejorar la capacidad de aplicación y control del ordenamiento jurídico.**

Esto es, proclamada la igualdad formal en las leyes, al convenio colectivo le corresponde recoger y plasmar dicha regulación, de manera efectiva, en el entorno laboral. Y, principalmente, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, la representación empresarial y la de los/las trabajadores/as tienen la obligación de incluir medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades en todos los procesos de negociación colectiva que se inicien tras su entrada en vigor. Asimismo, a los poderes públicos les compete el control de legalidad de los convenios (artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) previamente a su publicación.

- **En particular la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) es la que realmente establece un antes y un después en materia de igualdad.**

La ley establece conceptos básicos relativos a la igualdad, las pautas generales de actuación para los poderes públicos, criterios de orientación de las políticas públicas, el fomento de la igualdad de los medios de comunicación social, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, conciliación de la vida familiar y profesional, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos de la Administración General y la realización voluntaria de acciones de Responsabilidad Social en materia de igualdad.

- **El marco normativo en materia de igualdad, junto con otros factores, ha contribuido a generar consecuencias no deseadas o contradictorias, generando un proceso de dualización entre las grandes empresas y las pymes en materia de avance en políticas de igualdad.**

El desarrollo normativo en materia de igualdad ha provocado que el avance de las medidas de igualdad se traslade casi de manera prevalente a los Planes de igualdad, que solo son imperativos para las empresas mayores de 250 trabajadores/as, vaciando

de contenido normativo a los convenios, lo que supone dejar a las pymes sin medidas orientadoras en esta materia.

Y así, se observa en la composición de las mesas negociadoras y de los planes de igualdad, con predominio de mujeres en las mesas de los planes debido a que la posibilidad de reunir al empresariado y a la representación legal de los trabajadores en las empresas es mucho más ágil que en las mesas negociadoras de convenios colectivos de ámbito provincial y autonómico, así como su conocimiento de los problemas concretos que se producen en la empresa en relación con la igualdad de género. Este hecho ya justifica por sí mismo la necesidad de más representación de mujeres en las mesas de negociación colectiva.

- **La valoración de los planes de actuación de los poderes públicos para promover la igualdad de género en el ámbito laboral resulta ambivalente.**

Se valora la implantación de medidas de incentivos económicos en el marco de procesos de licitaciones o contrataciones públicas para que fomenten la adopción de medidas de igualdad como estímulo a las empresas y la labor de sensibilización y concienciación en el ámbito de los fenómenos de acoso sexual y violencia machista; sin embargo, se considera que los programas públicos han sido muy insuficientes en cuanto a recursos económicos y técnicos para apoyo al fomento de la corresponsabilidad: ayudas para guarderías, cuidado de personas dependientes, mejora del acceso a la ciudadanía a las TICs para promover el teletrabajo, y las empresas destacan la falta de flexibilidad y excesiva carga administrativa de los programas de apoyo a la implantación de planes de igualdad en cuanto a los plazos y burocracia en la tramitación de las ayudas.

3. VALORACIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNITAT VALENCIANA

- **La situación actual del tratamiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana debe valorarse desde el contexto socioeconómico de los últimos 10 años.**

Con la explosión de la crisis económica en el año 2008, así como la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que otorgó mucha más importancia a los convenios colectivos estatales y de empresa que a los provinciales y autonómicos, el desarrollo de medidas tendentes a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se relegó a un

segundo plano. Ello, unido al auge de los convenios colectivos de empresa, dejó al ámbito provincial y autonómico notablemente empobrecido.

- **Como valoración global de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva, podemos decir que se ha logrado que los convenios colectivos observen un cumplimiento formal estricto de los principios de igualdad y no discriminación, pero no se ha logrado un avance significativo en términos de igualdad efectiva.**

Tal y como se ha podido observar a lo largo del análisis de los convenios colectivos sectoriales provinciales y autonómicos de la Comunitat Valenciana así como de las valoraciones realizadas por las organizaciones consultadas, la inmensa mayoría de medidas se orientan a reiterar los compromisos de cumplimiento de los principios de igualdad y de no discriminación por razón de género con enunciados programáticos, pero también cumplen una labor pedagógica a la hora de “acercar” los temas de género a la negociación colectiva en los centros de trabajo.

El avance de la incorporación de contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en los convenios colectivos es lento y limitado y responde a realidades sectoriales y de contextos de negociación diferentes.

Los datos constatados en el informe de análisis del marco de convenios colectivos en la Comunitat Valenciana y del presente informe de percepción y valoración de los agentes implicados en la negociación colectiva y otras perspectivas (ámbito jurídico, expertos/as en igualdad, etc.) ponen en evidencia que existe un largo camino por recorrer en la aproximación entre la igualdad formal y la igualdad real en el ámbito laboral.

Como resultado, podemos decir que estamos cada vez más cerca de conseguir la plena igualdad jurídico-formal entre mujeres y hombres, pero sigue siendo evidente que esa igualdad legal no se refleja en la realidad. Y en el ámbito laboral, la diferencia salarial existente entre ambos sexos constituye la matriz de la que nacen muchas de las desigualdades reflejadas en otras condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de ello, es importante destacar que encontramos una serie de convenios en sectores industriales (químico, automoción, etc.) y otros en los que predominan las grandes empresas de servicios (banca, seguros, etc.), que podemos considerar están actuando como punta de lanza de modelos de buenas prácticas negociales en esta materia, con mayor grado de innovación, calidad y contenido en materia de igualdad y que deben servir de referencia para otros convenios, que no se han conformado con reiterar pasajes legales sino que han ido más allá, estableciendo

medidas innovadoras para promover la igualdad de género, sobre todo en temas como el de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, procedimientos y protocolos de actuación y medidas de seguimiento y evaluación.

– **Efectos contradictorios de determinadas medidas “bienintencionadas”.**

Como ya se ha mencionado a lo largo del estudio, la acción negociada en materia de igualdad bajo criterios de erradicación de la discriminación o mejora de la igualdad ha dado lugar a resultados contradictorios o negativos para la igualdad y, en el discurso de las organizaciones implicadas en la negociación colectiva y otros segmentos de opinión consultados, encontramos las creencias y opiniones que sustentan estas contradicciones y resultados no previstos.

- Determinadas actuaciones que no teniendo como fin perseguir la discriminación, de forma indirecta de su aplicación se derivan resultados que pudieran incidir en discriminación, como los ejemplos en materia de conciliación señalados anteriormente o cuestiones como complementos por antigüedad, por rotación de turnos, por horarios especiales, por disponibilidad, etc.
- Así, por ejemplo, sucede con algunas de las llamadas medidas preventivas o promocionales dirigidas a la eliminación de desigualdades de hecho que sufren las mujeres en la vida profesional, en las que el sexo de las personas empieza o termina favoreciendo al hombre y perjudicando a la mujer. Si bien es cierto que la mayoría de las cláusulas de este tipo se dirigen a mujeres y hombres trabajadores, sin embargo, subsisten no pocas cláusulas que, o bien otorgan derechos específicos a las mujeres (que no responden a la maternidad) y no a los hombres, o, por el contrario, excluyen a las mujeres y se otorgan con exclusividad a los varones.
- “Trabajo de las mujeres” o expresiones similares como “Condiciones especiales para el trabajo femenino”, principalmente encaminadas a proteger a la mujer trabajadora debido al embarazo, parto o lactancia.
- Por otra parte, se sitúan las medidas de conciliación más utilizadas, que son aquellas que fomentan una menor participación laboral, como es el caso de las reducciones del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, etc. que se promueven desde la visión de la conciliación de la vida laboral y familiar como un asunto de mujeres, pues por norma general las mujeres han dedicado mayor tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de menores y atención a familiares dependientes, por lo que, aunque la responsabilidad y necesidad de

conciliar no sea exclusivamente de las mujeres, en la práctica, observamos cómo son ellas quienes asumen principalmente la misma.

- **Escaso uso de las medidas de acción positiva debido a la controversia acerca de sus beneficios y resultados, en ocasiones, contraproducentes.**

Desde la perspectiva de las organizaciones empresariales, empresas y una parte significativa de las personas expertas consultadas se considera que este tipo de acciones positivas, que van dirigidas a atribuir tratamientos preferenciales a las mujeres respecto de determinadas instituciones laborales (contratación, promoción y extinción), pese a su intención positiva para lograr en la práctica una igualdad real entre mujeres y hombres y una representación equilibrada y suficientemente significativa de trabajadoras y trabajadores, en la práctica, produce otros tipo de desigualdades e inequidades que debilitan los objetivos de la igualdad.

Esta posición ampliamente aceptada explica que (frente al discurso que afirma que son las medidas más enérgicas y relevantes para acelerar un cambio positivo hacia el reto de la paridad de género en el mercado laboral), sean las menos utilizadas en el ordenamiento laboral y que los convenios colectivos no escapan de esa realidad y la implementación de acciones positivas tiene limitada presencia en la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana.

- **Modelos de posicionamiento en la negociación colectiva en relación con la igualdad.**

Desde la visión de las organizaciones implicadas en la negociación y otras perspectivas investigadas, se considera que en cuanto a la discriminación por razón de género y la igualdad de oportunidades el convenio puede adoptar diferentes papeles o, en otras palabras, se puede apreciar la existencia de diferentes posibles actuaciones convencionales reconducibles a cuatro grupos:

1º) Convenios que simplemente ignoran la existencia de mujeres en su ámbito de aplicación.

2º) Convenios que discriminan directa (en el menor de los casos) o indirectamente (lo más habitual) por razón de género.

3º) Convenios que, con objetivos pedagógicos, meramente recuerdan la regulación legal de materias que afectan a la mujer y la prohibición de discriminación por razón de género.

4º) Convenios que adoptan medidas de manera transversal que tienden a eliminar la discriminación y restablecer la igualdad laboral -formal y/o real- entre hombres y mujeres.

4. CONCLUSIONES EN RELACIÓN CON LA IMPLANTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS POR MATERIAS DE NEGOCIACIÓN

- **Falta de transversalidad y desarrollo desequilibrado de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.**

Con un fuerte impulso, pero muy focalizado en las medidas de conciliación y muy escaso en otras materias de la negociación, lo que plantea la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los procesos, materias y objetivos encaminados a lograr dicha igualdad.

Esta transversalidad de género, aplicada a los convenios colectivos, significa regular con perspectiva de género la práctica totalidad de las grandes instituciones que conforman la relación laboral: el ingreso al trabajo, la clasificación profesional, los sistemas de valoración y promoción, la estructura salarial, el tiempo de trabajo, la salud laboral y la extinción del contrato de trabajo.

A continuación, se recogen las principales conclusiones obtenidas del estudio en relación con la valoración de la implantación de la perspectiva de género en la negociación colectiva por materias.

1. Acceso al empleo

- Las pocas cláusulas que incorporan el principio de igualdad de trato y oportunidades son disposiciones en el acceso al empleo con enunciados programáticos, pero positivas porque recuerdan el cumplimiento de estos derechos en el proceso de contratación. La lectura también es positiva con el segundo grupo de medidas, que establece sistemas de selección más objetivos también favorecedores de la contratación femenina.
- La escasa regulación de la negociación colectiva en esta materia no niega, a juicio de los agentes sociales y personas expertas, que la discriminación laboral de la mujer se inicia con el acceso al empleo, muchas veces derivada de prejuicios respecto a un diferenciado comportamiento por género que respaldan procesos de reclutamiento y selección discriminatorios.
- **En términos generales se considera que no existe tanto una discriminación directa o “abierta” en los procesos de reclutamiento y selección** (que se

excluya de un puesto de trabajo a una persona por su sexo, ya sea esta discriminación pública incluso en los anuncios, por ejemplo), **pero sí existen factores de discriminación indirecta, que ponen en desventaja a un colectivo frente a otro exigiendo requisitos no necesarios o accidentales para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo** (y que, además, consta que solo cumplen un número reducido de mujeres, por ejemplo) y aquí es donde la negociación colectiva y en su caso los planes de igualdad deben adoptar las medidas necesarias para su detección y en su caso eliminación.

2. Medidas de conciliación.

- **El avance más significativo en materia de cláusulas de igualdad se observa en el ámbito de medidas de conciliación lo que ha provocado un resultado contradictorio o ambivalente**
- Como ha demostrado el análisis del marco de convenios colectivos la “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal” es la temática más desarrollada en cuanto a mejoras introducidas en los convenios en materia de igualdad de género, ya que se constata que, del total de 1.474 cláusulas con algún contenido relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, 956 recogen materias relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Sin embargo, muy pocos convenios contienen cláusulas dirigidas a incentivar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los padres con la suspensión del contrato por paternidad.
- La diversidad sistemática es la seña de identidad de estas medidas, entre las que destacan los permisos retribuidos por los siguientes motivos: para el cuidado de hijos, hijas y familiares cercanos, por el fallecimiento de familiares cercanos, permisos por matrimonio, por causa de fuerza mayor; y, normalmente no retribuidos, para asuntos personales.

Esta tendencia pone de relieve dos consideraciones:

- Por una parte, la evidencia de un desarrollo profundamente asimétrico y desequilibrado del ámbito de igualdad en la negociación colectiva, con un desarrollo predominante en materia de medidas de igualdad, frente a un déficit importante en materia de condiciones de acceso al empleo, clasificación y promoción, retribución, salud laboral, etc.
- Como problema de mayor calado, si cabe, nos encontramos con el resultado contradictorio de actuaciones que no teniendo como fin perseguir la discriminación, de forma indirecta de su aplicación se derivan resultados que pudieran incidir en discriminación, como los ejemplos en materia de conciliación,

en la medida en que las medidas de conciliación más utilizadas son aquellas que fomentan una menor participación laboral, como es el caso de las reducciones del tiempo de trabajo, excedencias, permisos, etc. Además, la utilización de estas medidas, de forma mayoritaria por las mujeres, tiene consecuencias negativas en sus carreras laborales e influyen directamente en la denominada brecha salarial, menores oportunidades de formación y de promoción laboral, mayores índices de temporalidad y pensiones de menor cuantía para aquellas personas que utilizan las mismas.

- **Mayor y mejor desarrollo de cláusulas de igualdad en convenios de sectores con tasas de ocupación masculina frente a sectores feminizados.**

Tendencia paradójica de un mayor nivel de calidad, innovación y contenido en materia de cláusulas de igualdad en convenios de sectores tradicionales, industriales y masculinizados, frente a un débil desarrollo en convenios de sectores feminizados que, entre otras explicaciones, remite al limitado impacto de las medidas de igualdad en sectores con baja tasa de ocupación femenina, frente a los sectores altamente feminizados así como a la mayor cultura de negociación colectiva arraigada en los sectores industriales.

3. Clasificación profesional

- Las medidas relacionadas con la clasificación profesional y promoción profesional en la negociación colectiva siguen el tratamiento estudiado para el acceso al empleo. Es decir, se presentan alusiones programáticas al principio de igualdad y no discriminación por razón de género y, en el mejor de los casos, se toman medidas para asegurar la objetividad de los sistemas de promoción profesional. Sin embargo, las organizaciones patronales y sindicales coinciden, en mayor o menor medida, en que las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en los puestos de dirección, o bien, relegadas en algunas actividades, normalmente con peores condiciones laborales.
- En materia de clasificación profesional, las organizaciones consultadas consideran que buena parte de los convenios colectivos incorpora un conjunto objetivo de criterios e implementan un sistema periódico de revisión. Sin embargo, son frecuentes los estereotipos de género en la nomenclatura de los trabajos de los manuales de descripción de los puestos, lo que puede permitir discriminaciones indirectas.

- Para poder evitar discriminaciones en la clasificación profesional, se debe prestar particular atención a los criterios de clasificación y al lenguaje utilizado para definir las categorías.
 - Se deben promover algunos de los criterios de evaluación que resultan adecuados y objetivos porque pueden aplicarse a mujeres y hombres: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando, el cumplimiento de objetivos...
 - En cuanto al lenguaje utilizado en los convenios o en los manuales de descripción de los puestos, es conveniente que las categorías o grupos utilicen un lenguaje inclusivo, es decir, se redacten todas en masculino y femenino, o bien, utilicen un lenguaje neutro si es posible, lo que no es práctica común en los convenios colectivos; también encontramos algunos que establecen todo en masculino y determinadas categorías en femenino como “Secretaria” o “Mecanógrafa”, o bien, utilizan un lenguaje neutro, salvo esos términos en femenino y otros que establecen en masculino como “Mensajeros”, “Director”, “Jefe” o “Gerente”. Estas expresiones evidencian que parte de la discriminación de la mujer se produce a través de los sistemas de clasificación profesional, de forma directa o indirecta. Principalmente, el segundo tipo, que es más difícil de encontrar ya que bajo denominaciones distintas pueden ocultarse trabajos de igual valor a los que se les atribuye distinta remuneración.

4. En el ámbito de la promoción profesional

- A pesar de que se ha desarrollado tímidamente en algunos convenios, la discriminación sigue teniendo incidencia en la segregación del trabajo en la empresa, condicionando la elección de las personas destinadas a ocupar puestos en determinadas actividades y en cargos de mayor jerarquía.
- En este sentido, se detecta una base de consenso entre las organizaciones empresariales y sindicales y otros agentes respecto a que los convenios colectivos pueden y deben incluir disposiciones convencionales que permitan atacar la feminización y masculinización de actividades y contribuir a romper el llamado “techo de cristal”, que dificulta a las mujeres ostentar puestos de dirección con reglas y sistemas de ascensos basados en criterios objetivos

Así se recomienda extender las buenas prácticas negociales que:

- Aseguren transparencia, participación de los representantes de los trabajadores, realización de pruebas o basadas en criterios neutros.
- Establezcan medidas promocionales y acciones positivas, orientadas a lograr una mayor representación del colectivo infrarrepresentado en cada caso o

sector, incluyendo en su caso, de manera excepcional, medidas que establece el sistema de cuotas.

5. Retribución Salarial

- **En relación con la retribución y los complementos salariales**, predomina la percepción entre las organizaciones que han participado en el estudio respecto a que buena parte de los convenios se orientan a implementar el principio de igualdad de retribuciones, sin discriminación por razón de sexo o género, pero también consideran que, a pesar de ello, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad, lo que se demuestra de los datos arrojados por diversos informes (el más reciente el de la propia CEOE).
- Las razones las podemos encontrar en los tipos de contratación que tienen las mujeres y en las retribuciones variables o los llamados complementos o pluses salariales que, de alguna manera, sí recibe el hombre y no la mujer. En primer término, ya hemos señalado que los contratos temporales y a tiempo parcial son especialmente ocupados por mujeres. Por lo tanto, aquellas diferencias salariales para estos contratos, en relación con los indefinidos y a tiempo completo, tienen efectos discriminatorios indirectos sobre el colectivo femenino.
- En la base de la brecha salarial se encuentra la regulación inadecuada de complementos salariales, aparentemente neutros, pero que pueden llegar a causar discriminación, por ejemplo, los complementos que premien la disponibilidad horaria y la asistencia perfecta, entre otros, y que se atribuyen en mayor medida a los hombres frente a las mujeres. Merece especial mención el complemento de antigüedad, que también puede ser una fuente de diferencias salariales. Es posible que los trabajadores más antiguos sean hombres y, por lo tanto, cobren más que las mujeres. Se trata de una discriminación de difícil solución, que se espera vaya siendo corregida con el transcurso del tiempo.
- Por último, destaca una reflexión entre las organizaciones consultadas, respecto a que para lograr la igualdad retributiva efectiva se debe fomentar una mejor organización de los recursos, considerando la flexibilidad horaria y el trabajo eficaz. Los complementos salariales deben retribuir el trabajo realizado y el cumplimiento de objetivos y no la simple presencia durante largas jornadas de trabajo.

6. Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

- Se debe valorar positivamente la reciente, pero también creciente incorporación de cláusulas en materia de protocolos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la negociación colectiva. En efecto, la mayoría incorporan normas sobre el

acoso laboral y el acoso sexual, haciendo las diferenciaciones pertinentes en su tratamiento. Lo cual es positivo, porque se trata de figuras diferentes, aunque tengan algunas características comunes.

- Se trata de la consideración del acoso sexual y por razón de sexo y el acoso laboral como supuestos de discriminación que afectan al principio de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. Esta situación, debe conducir a los negociadores al establecimiento de mecanismos de tutela jurídica anti-acoso desde el punto de vista de la tutela antidiscriminatoria.

7. Materias ausentes de tratamiento de género en la negociación colectiva

- Si bien en las materias que se han tratado anteriormente la labor es aún incipiente, con un carácter meramente declarativo y, en las cuales, se vislumbra cierta inercia negocial, existen materias que están ausentes o ignoradas en el tratamiento del enfoque de género, por cuanto ni siquiera existe una conciencia o sensibilización respecto a la relación con el ámbito de igualdad: entre los contenidos que no han estado en la agenda de la negociación colectiva se encuentran la formación, la salud laboral o el ámbito de la extinción laboral.

5. VALORACIÓN DE LAS CAUSAS O BARRERAS QUE DIFICULTAN LA IMPLANTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **El análisis de las causas o barreras incide de manera directa en el diagnóstico y la valoración de las medidas a adoptar para lograr la igualdad efectiva por razón de género.**
- Como ya se ha señalado reiteradamente, es preciso depurar los datos, para desentrañar las causas reales de las diferencias existentes, y del desigual “posicionamiento” de las mujeres en los diferentes aspectos de la vida profesional (formación, cualificación y clasificación profesional, perspectivas de promoción económica y profesional, permanencia en el empleo, retribución fija y variable, utilización heterogénea de medidas de conciliación e impacto desfavorable en su carrera de sus condiciones familiares).
- Por esta razón para luchar contra la desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral no sólo serán necesarias aquellas medidas adoptadas en el seno de la empresa, mediante el consenso otorgado por la negociación colectiva, sino que éstas deberán estar acompañadas de políticas públicas de empleo, educativas, formativas, fiscales, de mejora de accesibilidad y calidad de las infraestructuras de cuidado de personas dependientes y menores, de sensibilización, cambios socioculturales, entre otras muchas.

- **La importancia de la negociación colectiva como instrumento para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres contrasta con la no implicación de muchos convenios, e inclusive, con la existencia de cláusulas que pueden originar o contribuir al mantenimiento de tratamientos discriminatorios.**

Las razones de tan peligroso resultado son de diversa índole. A grandes rasgos, parecen responder a la ya referida escasa participación femenina en las mesas de negociación y la deficiente preparación de los negociadores sobre la perspectiva de género. Pero también obedecen a la relegación de los temas de género frente a la negociación de los tradicionales temas retributivos, y la inercia negocial que ha permitido la persistencia en el tiempo de una determinada estipulación discriminatoria que se perpetúa en la cadena de convenios que se prorrogan.

- **Limitación de los convenios colectivos para erradicar factores de desigualdad que tiene su origen en estructuras sociales subyacentes, factores educativos y culturales.**

La desigualdad de género es eminentemente un problema social, educativo y cultural que trasciende el ámbito laboral y que no puede erradicarse solo desde el ámbito normativo. Y como tal, el mismo debe ser abordado a través de la educación en la materia, la divulgación de los valores de igualdad, la concienciación, y la adopción desde las administraciones públicas de acciones positivas que den visibilidad al problema existente y traten de eliminarlo.

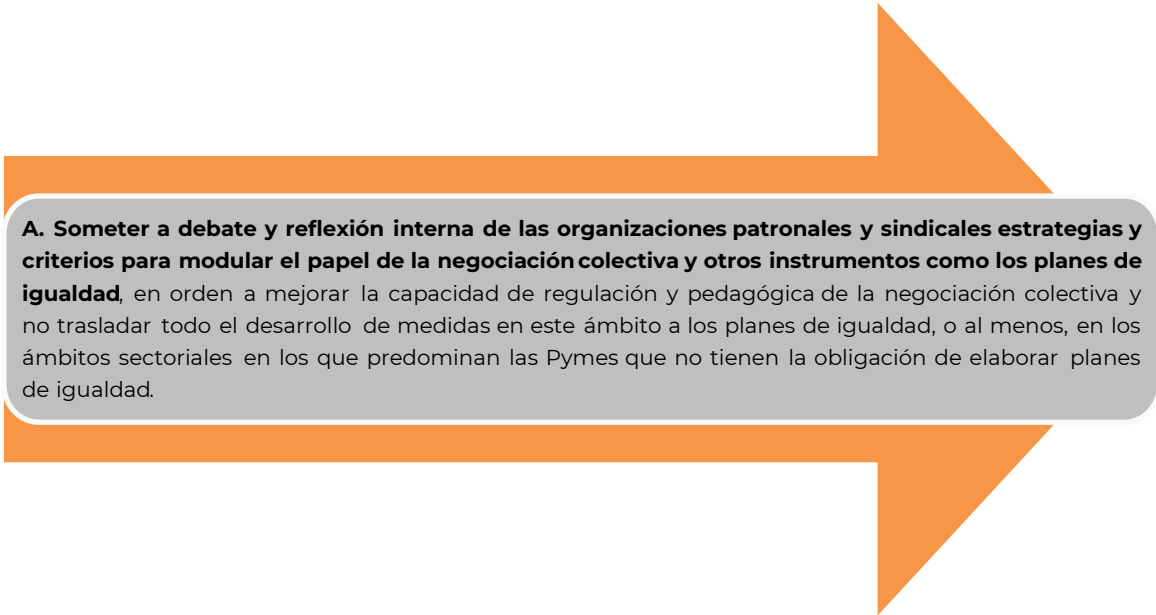
Pero en la empresa también se producen otros desequilibrios de género en la importante vinculación entre género y jornadas reducidas por una parte y, género y contratos temporales o a tiempo parcial, por otra.

5. PROPUESTAS DE REFLEXIÓN Y DEBATE. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Finalmente, consideramos conveniente incluir en este último apartado, una serie de propuestas en cuanto a líneas de reflexión y debate, así como líneas de actuación y medidas concretas para mejorar el potencial del convenio colectivo en el ámbito de la Comunitat Valenciana en la divulgación y en la aplicación efectiva y material de la igualdad de género.

PROPUESTAS DE REFLEXIÓN Y DEBATE

En primer lugar, del análisis de los resultados del estudio se deriva la conveniencia de abordar, en el marco de las organizaciones patronales y sindicales que participan en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana, un análisis riguroso y profundo de los resultados y conclusiones obtenidos y en particular de las deficiencias y limitaciones que persisten en el tratamiento del enfoque de género en la negociación colectiva.

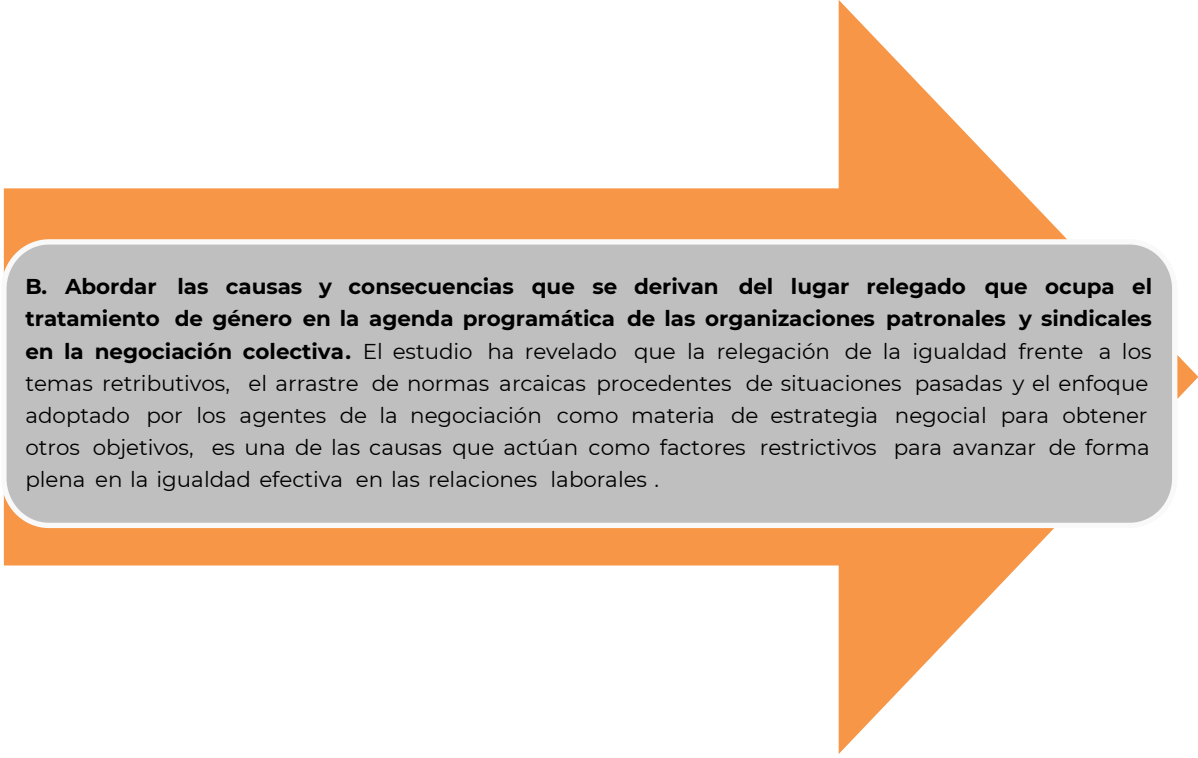


A. Someter a debate y reflexión interna de las organizaciones patronales y sindicales estrategias y criterios para modular el papel de la negociación colectiva y otros instrumentos como los planes de igualdad, en orden a mejorar la capacidad de regulación y pedagógica de la negociación colectiva y no trasladar todo el desarrollo de medidas en este ámbito a los planes de igualdad, o al menos, en los ámbitos sectoriales en los que predominan las Pymes que no tienen la obligación de elaborar planes de igualdad.

Debido a las notables diferencias de tratamiento de la perspectiva de género en unos sectores y otros, resulta importante establecer unos criterios orientadores que refuercen la capacidad normativa de la negociación colectiva, que promuevan la negociación de medidas de igualdad, permitan implementar, a través de una adecuada regulación convencional, el principio de igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, con una triple eficacia (preventiva, reguladora y sancionadora) en aquellos sectores que se encuentran en una situación más deficitaria en términos de igualdad o en los que existe obligación de elaborar planes de igualdad, respecto a otros sectores más avanzados en los que la negociación

colectiva debe adoptar primordialmente una función de adecuación o individualización. En definitiva, en qué sectores y contextos negociales debe primar una función sobre otra.

En este sentido, un elemento que se repite en la práctica totalidad de los convenios colectivos analizados, y que no ayuda a la función informadora de los principios que deben regir las relaciones laborales sometidas a su ámbito de aplicación ni a los planes de igualdad en las empresas, es la “técnica legislativa” empleada en su redacción. Habitualmente, los primeros artículos de cualquier norma legal contienen los principios informadores de las mismas, que orientan la aplicación e interpretación del resto de las disposiciones. Sin embargo, en los convenios colectivos analizados, el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres aparece reflejado entre los últimos artículos del texto, e incluso en disposiciones adicionales o finales. Resultaría interesante invertir el orden en el redactado del cuerpo de las normas convencionales, sobre todo, y como ya se ha dicho, habida cuenta del carácter transversal que debe ostentar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



B. Abordar las causas y consecuencias que se derivan del lugar relegado que ocupa el tratamiento de género en la agenda programática de las organizaciones patronales y sindicales en la negociación colectiva. El estudio ha revelado que la relegación de la igualdad frente a los temas retributivos, el arrastre de normas arcaicas procedentes de situaciones pasadas y el enfoque adoptado por los agentes de la negociación como materia de estrategia negocial para obtener otros objetivos, es una de las causas que actúan como factores restrictivos para avanzar de forma plena en la igualdad efectiva en las relaciones laborales .

En este sentido, se recomienda abordar los procesos de reflexión y análisis que permitan resituar la igualdad de género en el marco de la negociación colectiva respecto al dialogo social para ocupar un lugar relevante y ello desde dos posibles enfoques:

Por una parte, desde una visión comprometida como objetivo común y compartido de erradicar la discriminación por razón de género y alcanzar la igualdad efectiva como objetivo de todas las organizaciones implicadas y, por tanto, también de las organizaciones patronales y sindicales que tienen la responsabilidad de desarrollar todo el potencial de la negociación colectiva. Desde este enfoque se debería dejar fuera del espiguelo de materias de las plataformas reivindicativas de una y otra parte en las mesas de negociación.

Por otra parte, un enfoque que promueva la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva de manera relevante en la agenda negocial desde la asunción de que las medidas en favor de la igualdad y no discriminación suponen un esfuerzo de acción y en términos económicos para las partes y cuyo coste no puede recaer de manera exclusiva en la parte empresarial, sino que debe someterse a un análisis de su coste y repercusión en la plataforma sindical.

C. Elaborar un discurso estructurado de la posición empresarial en materia de igualdad

Como se ha puesto de manifiesto en el estudio, mientras que las organizaciones sindicales tienen un discurso formal definido y estructurado en torno a la igualdad, que les permite mantener una posición de mayor iniciativa en la negociación colectiva, desde la parte patronal, se vislumbra una falta de posicionamiento claro y definido que se manifiesta en diferentes discursos dependiendo de la cultura empresarial y visión personal del empresario/a .

En este sentido, sería recomendable abordar un proceso de reflexión y toma de posición para avanzar en la definición de un discurso reconocible y homogéneo, que permita legitimar la actuación empresarial en materia de tratamiento de la igualdad en la negociación colectiva sin perjuicio de los criterios diferenciales según sectores de actividad y contextos negociales.

D. Necesidad de avanzar desde el paradigma de la igualdad-conciliación hacia el paradigma de la equidad -corresponsabilidad social. Se detecta un planteamiento respecto a la importancia de superar el paradigma tradicional de la igualdad asociado en gran medida al avance en materia de conciliación, para apostar por promover un nuevo paradigma, desde los valores de la corresponsabilidad en el trabajo y en la vida personal que sitúan el centro del debate en la mejora de la flexibilidad organizativa, horarios, y su impacto en la productividad y la eficiencia empresarial .

Se propone establecer un proceso de reflexión y estudio en cada sector y ámbito de negociación acerca de las posibilidades y tipos de fórmulas más adecuadas para mejorar la flexibilización del tiempo de trabajo y permitir facilitar la conciliación de la vida privada y laboral en los centros de trabajo. (Flexibilidad espacial, Trabajo a distancia, Videoconferencias, Formación on line, Movilidad geográfica etc.).

E. Análisis y valoración de resultados en el ámbito sectorial . Se sugiere que desde las organizaciones patronales y sindicales se analicen los resultados y conclusiones obtenidos del presente estudio, con el fin de dotar a los negociadores de criterios de actuación y herramientas para poder adaptarlas a su realidad sectorial y empresarial, de forma que la igualdad se promueva en las empresas y en la sociedad de forma real y satisfactoria .

Para ello, se propone elaborar recomendaciones individualizadas a cada una de las mesas paritarias negociadoras, a través de:

- Síntesis y valoración de los resultados y conclusiones del presente Informe. Debiéndose, por tanto, remitir la adaptación de estas al ámbito de la negociación colectiva y/o a cada empresa, para poder determinar qué medidas son más eficaces y, en cualquier caso, cuáles podrían ser implantadas en cada supuesto concreto.
- Valoración general del convenio concreto.
- Indicación acerca de principios generales de actuación.
- Vigilancia de cláusulas ilegales.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las propuestas que se presentan a continuación son el resultado de la revisión y análisis de buenas prácticas negociales en materia de igualdad, con capacidad de aplicación y transferencia al contexto institucional y económico-empresarial de la Comunitat Valenciana.

Siempre teniendo presente que, como señala CEOE, es extremadamente complejo diseñar una única fórmula de implantación de medidas de igualdad para todas las empresas con carácter general, “debiéndose por tanto remitir la adaptación de estas al ámbito de la negociación colectiva y/o a cada empresa, para poder determinar qué medidas son más eficaces y, en cualquier caso, cuáles podrían ser implantadas en cada supuesto concreto”. **Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, Madrid, 2017.**

Como reflexión final parece que es necesario dar continuidad a los estudios que se han realizado desde la CEV en el marco del “Plan para promover la igualdad de género en la Negociación Colectiva”, para dotar a las personas negociadoras de convenios colectivos de criterios y nuevas herramientas, a modo de ejemplos concretos, para poder adaptarlas a su realidad sectorial y empresarial, de forma que la igualdad se promueva en las empresas y en la sociedad de forma real y satisfactoria.

INCREMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN

Promover la necesidad de una mayor participación femenina en las mesas de negociación, así como en los órganos de dirección de las organizaciones empresariales y sindicales, no solo como medio para hacer pedagogía desde las estructuras negociales sino con el fin de dotar de la máxima legitimidad al proceso negociador, bajo la premisa de que en las mesas de negociación se debe procurar una presencia y representación significativa de mujeres .

En este proceso de mayor incorporación de las mujeres en las mesas de negociación se debe contemplar el rol negociador y mediador de las mujeres para la resolución de los conflictos como competencia relevante en la calidad y resultados del proceso de negociación colectiva.

MEJORAR LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS REPRESENTANTES EN LAS MESAS NEGOCIADORAS DE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES Y SINDICALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La especialización de las mesas de negociación, mediante la inclusión en las mismas, en cada representación, de personas expertas en la materia, y a poder ser, desde distintos puntos de vista: jurídico, psicológico, sociológico, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.,

Promover acciones de formación en perspectiva de género aplicadas a la negociación colectiva, que permitan mejorar los conocimientos y desarrollar las competencias y herramientas para el tratamiento eficaz del enfoque de género por parte de las persona negociadoras, para acabar con la inercia negocial que ha permitido la persistencia en el tiempo de una determinada estipulación discriminatoria que se perpetúa en la cadena de convenios que se prorrogan o que ha limitado la inclusión efectiva e integral de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

DESARROLLAR INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desarrollo de indicadores, informes, estudios, observatorios y otros instrumentos de prospección y análisis que permitan paliar la falta de información estadística, desagregada por sexo, que se maneja en la negociación colectiva en materia específica de enfoque de género a nivel sectorial y en los centros de trabajo.

Establecer sistemas de seguimiento y evaluación del tratamiento de género en la negociación colectiva permitirá evaluar los efectos que las mismas deben proporcionar de cara a la eliminación de las brechas de género detectadas en la negociación colectiva en los ámbitos sectorial y territorial, mejorará los resultados y permitirá a las organizaciones implicadas en la negociación colectiva realizar los ajustes precisos y la corrección de las desviaciones que se puedan producir en la implementación de las medidas.

Incorporar el criterio de igualdad de género en los balances anuales de la negociación colectiva para poder comparar situaciones en el ámbito sectorial con datos desagregados por razón de género.

MEDIDAS PARA PROMOVER DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LA REPRESENTACIÓN DE LOS COLECTIVOS INFRARREPRESENTADOS

Se recomienda aplicar en la negociación colectiva las medidas incluidas en el principio de igualdad en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 “Incorporar medidas o criterios que mejoren el acceso al empleo, la promoción y la formación, prestando especial atención a la contratación de mujeres en aquellos sectores en los que se encuentren subrepresentadas.”

Corresponde tanto a sectores que pueden calificarse de masculinizados (construcción, industria, energía, transporte o telecomunicaciones), como sectores más feminizados (hostelería, educación, servicios, comercio, alimentación, educación).

MEDIDAS EN EL ACCESO AL EMPLEO. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Establecer en los convenios colectivos **principios programáticos generales** para garantizar la igualdad por razón de género en las **políticas de selección y contratación**. Algunos ejemplos:

- Promover el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.
- La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Para garantizar la **transparencia y publicidad del proceso de selección**, destacan las siguientes medidas:

- Establecer en los convenios buenas prácticas en la publicación de ofertas de empleo: eliminar la exigencia de establecer el sexo, edad y características físicas en las ofertas, lenguaje no sexista, vigilar la redacción de las ofertas con criterios basados exclusivamente en la cualificación y los requisitos requeridos para el puesto.
- Recomendar la elaboración de un manual descriptivo de puestos y funciones, con criterios neutros, independientes del género de las personas trabajadoras.
- Establecer mecanismos de obtención de datos desagregados por sexo de los puestos ofertados, los oferentes, las efectivas contrataciones y la modalidad contractual, a efectos de registrar la situación de la empresa en el cumplimiento de la igualdad y no discriminación de género.
- Recomendar medidas para formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad, así como la paridad de género en las comisiones, tribunales y órganos de selección.
- Por último, y si bien deben considerarse los resultados no siempre beneficiosos de las acciones positivas, en el caso de sectores con infrarrepresentación significativa por razón de género, ya sea masculino o femenino, se recomienda evaluar la implementación de alguna fórmula en caso de equidad: **“En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia de ser contratadas las personas del colectivo de género menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate”** dada su importancia para facilitar una representación suficientemente significativa de trabajadores hombres y mujeres.

SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Para la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional, se debe procurar en los convenios incentivar que el sistema de clasificación de puestos de trabajo esté constituido de tal manera que implique, si la naturaleza de las tareas lo permite, igual remuneración a empleos a los que se atribuya un mismo valor y que tengan en cuenta criterios aplicables al colectivo femenino.
- Para poder evitar discriminaciones en la clasificación profesional, se debe prestar particular atención a los **criterios de clasificación** y al **lenguaje** utilizado para definir las categorías.

Criterios de clasificación:

- Los criterios de evaluación que resultan adecuados y objetivos porque pueden aplicarse a mujeres y hombres son: los conocimientos, la experiencia, la iniciativa, la responsabilidad, el mando y el cumplimiento de objetivos, entre otros.
- La determinación de los elementos esenciales del sistema de clasificación (grupos, divisiones funcionales, niveles) así como cada uno de los elementos relacionados con la definición, valoración y retribución de aptitudes, conocimientos, funciones, tareas, responsabilidades, movilidad funcional y polivalencia, deben llevarse a cabo garantizando la ausencia de discriminación por razón de género.
- Recoger la distribución de la plantilla en el sistema de clasificación profesional de las empresas (grupos profesionales, divisiones funcionales y niveles) desagregada por sexo de cara a detectar la ubicación de mujeres y hombres y posibles desequilibrios o discriminaciones.
- Analizar, desde la perspectiva de género, la definición, jerarquización y retribución de funciones, conocimientos, aptitudes, tareas y responsabilidades asignados a puestos de trabajos o niveles y grupos profesionales, haciendo especial hincapié en los ocupados mayoritariamente por trabajadoras.

Lenguaje utilizado:

- Evitar y eliminar denominaciones de los grupos profesionales y de los puestos de trabajo mediante el uso de lenguaje sexista, de cara a promover una inserción más igualitaria y evitar la segregación sexual ocupacional y las desigualdades salariales por razón de sexo.
- En los manuales de descripción de los puestos, es conveniente que las categorías o grupos utilicen un lenguaje inclusivo, es decir, se redacten todas en masculino y femenino, o bien, utilicen un lenguaje neutro si es posible. De igual manera, las definiciones de los perfiles profesionales, deben formularse en estos términos.

SISTEMAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Se debe promover, desde la negociación colectiva, sistemas de promoción objetivos y transparentes basados en criterios claros, no discriminatorios y abiertos, asegurando su neutralidad en cuanto al género en base a requisitos de formación, experiencia, mando, responsabilidad, etc. y evitar criterios aparentemente neutros, pero de más difícil cumplimiento para las mujeres debido a su dedicación casi en exclusiva a las responsabilidades familiares o bien a la menor antigüedad de las mujeres debido a los obstáculos para su acceso al empleo.

Para establecer en los convenios un **procedimiento de ascensos y cobertura de vacantes** con un proceso de selección que asegure la igualdad y no discriminación por razón de género, algunas de las buenas prácticas que pueden implementarse son:

- Establecer una comisión paritaria por género para evaluar y recomendar los ascensos.
- Considerar como criterios de preferencia para la concesión del puesto, las solicitudes de traslado motivadas por asuntos familiares o por problemas sociales graves.
- También en esta materia, las acciones positivas pueden ser un recurso para atender a la presencia equilibrada de hombres y mujeres. En igualdad de condiciones de idoneidad, se otorgará preferencia para el ascenso a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

SISTEMA RETRIBUTIVO Y BRECHA SALARIAL

Para avanzar hacia la reducción de la brecha salarial, se recomienda tomar en consideración las medidas destinadas a favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres incluidas en el **IV AENC**, en el que se contempla la realización en el marco los convenios colectivos de **“Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales**, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género”

Evaluación periódica de la brecha salarial de género. Detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género. Respecto a la discriminación salarial la última reforma que modificó el Estatuto de los Trabajadores en cumplimiento de la transposición de la Directiva 75/117 CEE y por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Union Europea y del Tribunal Constitucional español, la actual redacción implica una prohibición expresa de la discriminación salarial obligando al empleador a pagar el mismo salario por un trabajo de igual valor.

Sin embargo no establece criterios para analizar cuándo dos trabajos son de igual valor, ni para valorar diferentes puestos de trabajo, por lo que es **función esencial de la negociación colectiva incentivar la medición y la transparencia sobre las brechas salariales mediante la realización de estudios sobre las brechas salariales ajustadas** que aportan indicadores más fiables para medir si hombres y mujeres cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo, en la medida que miden la diferencia salarial entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto las diferencias socioeconómicas de los empleados, nivel educativo, edad etc. como las del puesto de trabajo, tipo de contrato, tipo de jornada, sector, antigüedad...

Conocimiento y/o publicidad de los conceptos retributivos.

Incidir en recoger en los convenios que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.), para el caso de que existiesen.

En el caso de que se detecte alguna discriminación retributiva en función del sexo se recomendará corregirla, mediante la negociación colectiva, para lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.

MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL

I. Revisar y reorientar las medidas tradicionales de conciliación en la línea de las medidas incluidas en el IV AENC.

- Es necesario tender hacia una equiparación en el uso que hacen, tanto de estos permisos como de las reducciones de jornadas, hombres y mujeres.
- Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/ maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio del derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.

II. Fomentar el diseño y desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral acordes con la perspectiva de género que no se apliquen con exclusividad a las mujeres.

- Incluir en los convenios medidas para informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral y difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Valorar la viabilidad de establecer incentivos para los hombres que utilicen reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes como medidas de acción positiva.
- Incluir en los convenios recomendaciones para informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.
- Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Vigilar que los permisos retribuidos por los siguientes motivos: para el cuidado de hijos, hijas y familiares cercanos, por el fallecimiento de familiares cercanos, permisos por matrimonio, por causa de fuerza mayor; y, normalmente no retribuidos, para asuntos personales se establezcan de forma neutra, de modo que puedan ser disfrutados por hombres y mujeres que trabajan. Estos permisos deben dirigirse tanto a mujeres como a hombres, la atribución femenina de los mismos mantiene los roles heredados y obstaculiza la igualdad de género en el empleo.

III. Fomentar una noción renovada de la conciliación desde el enfoque más amplio de la corresponsabilidad para favorecer la conciliación de los ámbitos privados y profesionales, que en otros sistemas negociales se presentan sobre cuatro ejes:

a) Medidas relacionadas con la educación y sensibilización de la plantilla sobre la implementación de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad;

- Elaborar productos de divulgación.
- Formación a todo el personal y en especial al equipo directivo, en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Llevar registros de información o similares, sobre la utilización de los distintos permisos, suspensiones y licencias familiares, desagregado por sexos, para verificar la tendencia de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Concienciar mediante campañas de formación y sensibilización al personal masculino para que asuma el sentido de la corresponsabilidad.

MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS
RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL

b) Medidas relacionadas con los permisos, excedencias y licencias para el cuidado de hijos/as y familiares;

- Fomentar en los convenios **medidas flexibilizadoras** que permitan un mayor disfrute de los derechos.
- Promover la elaboración de cláusulas que den cuenta de un conjunto de situaciones que deben encarar varones y mujeres de manera compartida.

c) Medidas relacionadas con la flexibilización del tiempo de trabajo;

- Evaluar las posibilidades en cada sector y ámbito de la negociación colectiva para desarrollar medidas sobre la gestión del tiempo de trabajo, implementando su flexibilización, principalmente, los tiempos de entrada y salida, para hacer frente a las responsabilidades familiares.

- Este es un tema central en las unidades de negociación en las que se establecen jornadas de trabajo irregulares, que demandan una mayor flexibilidad para adaptarse a las necesidades de la producción, porque se puede entrar en contradicción con las responsabilidades familiares.

- En estos casos podrían instrumentarse, por ejemplo, horarios troncales y horarios móviles de trabajo, así como considerar la situación familiar en caso de movilidad geográfica y en la implementación de turnos rotativos.

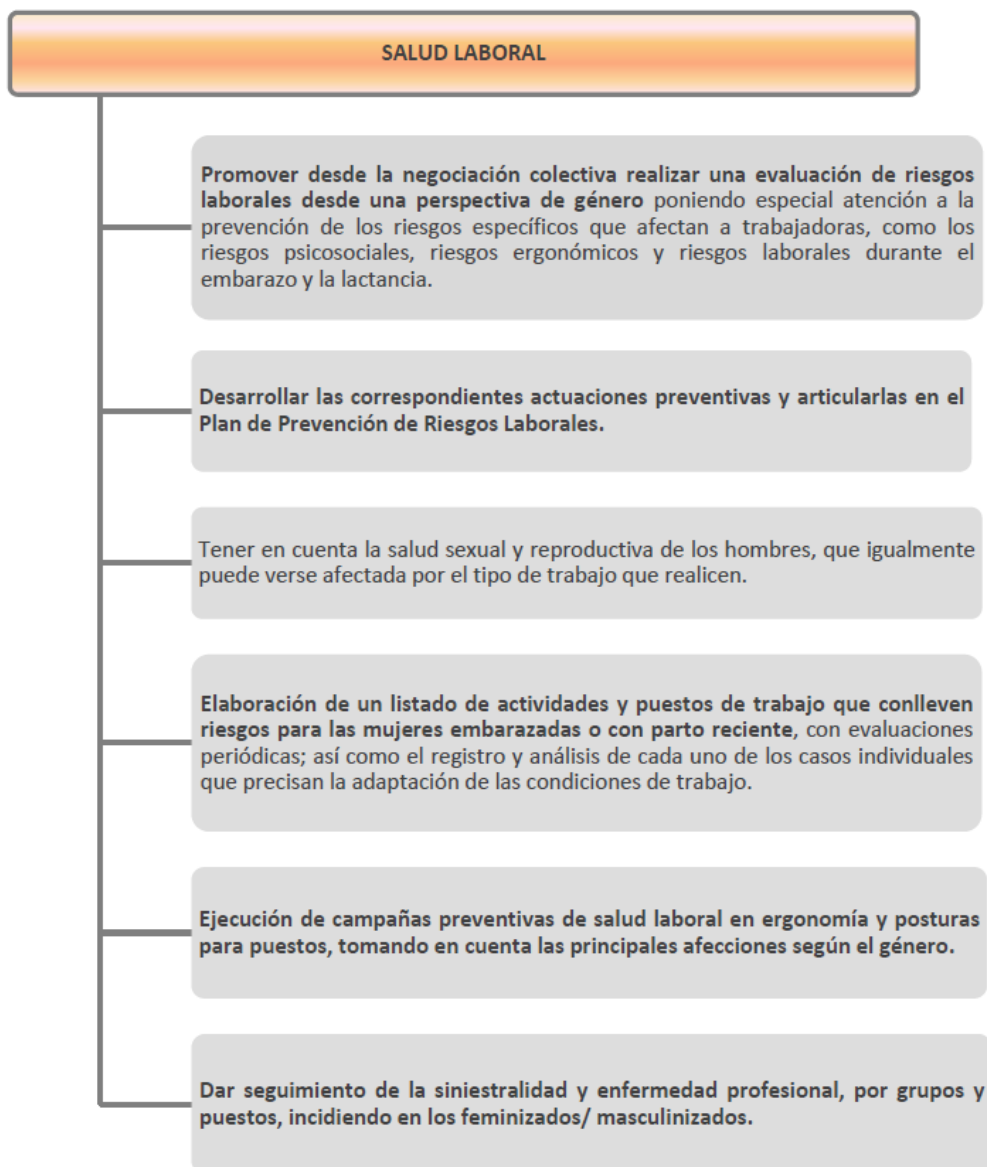
- **Evaluar posibles medidas que sean compatibles con la organización productiva eficiente:** horario flexible de entrada y/o salida, jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas o durante el período estival; bolsa de horas y así acumular horas de libre disposición; distribución personalizada de la jornada, cambio de turnos, reducir tiempo de comida; fomento del teletrabajo en los sectores en los que sea posible, ya que facilita en gran medida la conciliación.

d) Relacionadas con la garantía de que la conciliación no produzca consecuencias negativas en la situación laboral de las personas trabajadoras.

- También es necesario facilitar el cuidado de niños y personas dependientes a través de servicios públicos y privados, incluyendo incentivos más extensos para las empresas que financien estos servicios para sus empleados.

- Medidas que contemplen una financiación pública, facilitando con apoyo de las administraciones la conciliación, evitando que recaigan sobre la gestión de la empresa las medidas que se están aprobando en los últimos tiempos.

- Evaluar las posibilidades de incentivar con los apoyos públicos pertinentes la implementación de una guardería infantil para el cuidado de los hijos/as de las personas trabajadoras como medida regulada en los convenios con efectos más favorecedores para la conciliación.



MEDIDAS ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Si bien se ha constatado que este ámbito ha experimentado un cierto avance en la negociación colectiva sería interesante que los convenios tuvieran presentes una serie de cuestiones con el propósito de hacer frente al acoso, y que asumieran el contenido de la LOIEMH y lo ampliaran.

El contenido mínimo que debe tener una regulación en la negociación colectiva orientada a la prevención del acoso debería definir su concepción considerando que se entiende por tal a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores como del mismo rango o inferiores.

Elaborar en aquellos sectores en los que aún no se haya incluido mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral que incluya:

- Una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral.
- Definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral.
- Establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad, tipificación de tipos de acosos).
- Garantizando en todo momento la urgencia en la resolución y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Se debe promover la incorporación de medidas complementarias de información y apoyo con el fin de ayudar a la víctima a reparar su situación, entre las que se destaca: el apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia; la modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación; la adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

Recoger definiciones amplias de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Elaborar una 'Guía explicativa sobre Conductas de Acoso' para definir dichos comportamientos y prevenir los mismos dentro de nuestro entorno laboral.

Compromiso de publicar y difundir tablas estadísticas que indiquen, de manera anónima, datos reales de casos de acoso en la empresa y cómo se han resuelto.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Incorporar normativa legal en materia de violencia de género en el convenio, ya que el efecto pedagógico que trae incorporar la normativa legal al convenio, ayuda a la víctima de violencia de género a conocer los derechos que puede emprender.

Unificar la tipificación de cada concepto y las sanciones aparejadas.

Valorar la conveniencia de que el convenio colectivo incorpore una regulación que haga frente a los efectos de la violencia de género en el centro de trabajo. Para ello, se evaluará introducir medidas como las siguientes:

- La mejora de las condiciones de ejercicio de los derechos a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- El establecimiento de nuevas fórmulas de acomodación razonable de las obligaciones laborales, como la posibilidad de movilidad funcional.
- La concreción del derecho a ausentarse de la trabajadora víctima de violencia de género en un específico permiso con o sin retribución.
- El establecimiento de medidas económicas.
- El establecimiento de medidas de salud laboral.

6. ANEXOS

I. Relación de Convenios Colectivos analizados

CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Actividades Agropecuarias	03000745011981	14.000	10.000	4.000
Comercio de Almacenistas de Materiales para la Construcción y Saneamiento	03000435011982	2.746	2.324	422
Comercio de Curtidos y Artículos para el Calzado	03000455011981	2.946	2.203	743
Comercio Mayoristas de Calzado y Artículos de Piel y Viaje	03000335011981	8.872	3.936	4.936
Comercio del Metal	03000255011982	17.000	11.500	5.500
Comercio de Muebles, Cestería y Artículos de Mimbre y Junco	03001045011982	2.000	1.700	300
Mayoristas de Alimentación	03000325011982	1.595	674	921
Comercio Textil	03000855011981	1.500	600	900
Construcción y obras públicas	03000795011982	29.704	26.083	3.621
Consignatarios de Buques y Transitarios	03000405011982	380	230	150
Centros y Servicios Veterinarios	03100015012014	588	370	218
Industria, Servicios y Tecnologías del Sector del Metal	03000375011982	33.760	23.632	10.128
Empresas de Captación, Elevación y Conducción de Aguas	03004095012007	1.200	800	400
Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo	03000305011981	200	175	25

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Exhibición Cinematográfica	03000085011981	200	100	100
Fabricantes de Muñecas, Auxiliares y Afines	03000925011982	5.500	2.500	3.000
Industria de Manipulación y Exportación de Frutos Secos	03000245011982	323	140	183
Mármoles, Piedras y Granitos	03000915011982	3.560	3.208	352
Industrias, Comercio, Talleres y Fabricación de Óptica	03000065011982	1.538	923	615
Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas	03000735011981	449	324	125
Industria de la Hostelería	03000425011982	39.600	15.444	24.156
Industria de la Madera y Corcho	03000355011981	2.500	2.125	375
Industrias Transformadoras de Materias Plásticas	03000525011981	6.000	3.900	2.100
Limpieza de Edificios y Locales	03000145011982	7.000	500	6.500
Limpieza de Edificios y Locales de los Centros Dependientes del Servicio Valenciano de la Salud y de la Diputación Provincial	03002335011993	1.100	700	400
Oficinas Farmacia	03001185011984	2.367	947	1.420
Oficinas y Despachos	03001185011984	2.830	1.237	1.593
Preparados de Especies, Condimentos y Herboristerías	03000875011981	1.050	473	577
Relleno y Aderezo de Aceitunas	03004215012008	550	300	250
Salas de Bingo	03001115011983	600	350	250
Supermercados, Autoservicios y Detallistas de Alimentación en General	03000655011981	10.465	3.545	6.920
Transportes de Mercancías por Carretera	03000665011981	9.523	1.428	8.095

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Actividad de Hilos, Cuerdas y Redes	030001550119882	300	200	100
Industria del Comercio Vinícola	03000035011982	650	500	150
Asentadores y Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos	03002875011998	898	650	248
Comercio del Vidrio y Cerámica	03000205011981	968	300	668
Almacenistas e Importadores de Maderas	03000295011981	180	160	20
Marroquinería y Similares	03000025011981	500	300	200

CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Almacenistas de Alimentación al por mayor	12000165011965	556	211	345
Comercio del Metal	12000295011966	3.000	2.400	600
Comercio Textil	12000145011966	1.800	600	1.200
Comunidades de Regantes	1200069011978	63	63	0
Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares	12000525011973	7.246	5.746	1.500
Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduana	12002005012002	300	150	150
Industrias Siderometalúrgicas	12000185011963	9.875	9.530	345
Limpieza de Edificios y Locales	12000765011979	2.900	780	2.120
Sociedades de Pozos de Riego Agrícola	12000915011978	400	380	20
Tintorerías y Lavanderías *	46000285011981	2.800	1.000	1.800
Sector de Industrias de Distribución de Gases Licuados del Petróleo	1201625011993	50	35	15
Industrias Vinícolas, Licoreras y Alcohólicas	12000175011966	150	100	50
Trabajadores Agropecuarios Fijos	12000125011970	6.800	6.097	703
Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos	12000645011978	390	310	80

*El convenio colectivo de la Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Valencia, se aplica también en Castellón.

CONVENIOS COLECTIVOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Agencias Distribuidoras Oficiales de REPSOL-BUTANO S.A.	46001185011981	300	275	25
Agropecuario	46000255011982	2.000	1.700	300
Almacenistas de Alimentación	46000905011982	710	512	25
Canteros y Marmolistas	46000125011982	1.200	1.000	200
Comercio de Actividades Diversas	46000535011981	15.000	5.000	10.000
Comercio de Ultramarinos y Similares	46000325011981	1.625	1.138	487
Comercio del Calzado	46000865011981	2.500	1.500	1.000
Comercio Metal	46000235011982	8.500	5.000	3.500
Comercio del Mueble	46000835011981	6.000	2.500	3.500
Comercio Materiales de Construcción	46001065011982	263	160	103
Comercio Textil	46000555011982	5.000	1.750	3.250
Comercio Vidrio y Cerámica	46000895011982	2.000	1.200	800
Construcción y Obras Públicas	46000035011982	24.470	19.576	4.894
Estomatólogos y Odontólogos	46004455011994	1.214	234	980
Exhibición Cinematográfica	46004735011995	800	400	400
Garajes y Aparcamientos	46000175011981	850	750	100
Hostelería	46001285011982	12.000	6.000	6.000
Industria Derivados de Agrios	46000565011981	1.000	600	400
Industria Metal	46000105011981	76.000	64.600	11.400
Industria Transformadora de Plásticos	46001305011981	3.500	2.300	1.200

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Industria Vinícola y Comercio	46000025011982	1.746	1.315	431
Juego del Bingo	46002015011985	1.500	250	1.250
Limpieza de Edificios y Locales	46001595011981	20.000	2.000	18.000
Minas de Sílices, Caolines y Arcillas	46000315011981	250	200	50
Navieras y Consignatarias	46000345011981	2.100	1.200	900
Oficinas y Despachos	46000805011981	10.000	3.000	7.000
Pompas Fúnebres	46001115011983	2.000	1.300	700
Sanidad Privada	46000945011981	2.843	1.143	1.700
Sector de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines	46100015012014	9.000	8.000	1.000
Supermercados y Autoservicios	46000265011982	3.100	1.281	1.819
Tintorerías y Lavanderías	46000285011981	2.800	1.000	1.800
Transitarias	46005825012000	920	580	340
Transporte de Mercancías	46000585011981	25.000	23.000	2.000
Transporte de Viajeros	46000665011981	2.000	1.800	200

CONVENIOS COLECTIVOS AUTONÓMICOS

CONVENIO COLECTIVO	CÓDIGO DE CONVENIO	NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS	HOMBRES	MUJERES
Arqueología	80100075012013	80	40	40
Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas	80000335011999	4.000	1.500	2.500
Chocolates, Torrefactores de Café y Sucedáneos	80000725012008	548	333	215
Comercio Minorista, Carnicería-Charcutería	80000385011999	16.000	7.000	9.000
Derivados del Cemento	80000535012002	3.000	2.700	300
Estaciones de Servicio	80000185011992	2.800	1.900	900
Frutos Secos	80100045012012	2.000	1.500	500
Industria Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas	80000745012008	15.000	11.250	3.750
Industria de Aceites y sus Derivados	80100035012012	281	182	99
Industria de Bebidas Refrescantes	80000555012002	630	372	258
Industria de Marroquinería	80000565012003	900	500	400
Actores y Actrices de Teatro	80100115012018	800	400	400
Manipulado y Envasado de Cítricos	80000115011990	40.000	10.000	30.000
Panadería y Pastelería	80100065012013	14.185	5.532	8.653
Pirotecnia	80000325011997	230	130	100
Madera, Carpintería, Mueble y Afines	80100085012017	15.235	13.305	1.930
Recolección de Cítricos	80000105011990	48.000	43.200	4.800
Residencias de la Tercera Edad	80000265011996	12.500	625	11.875