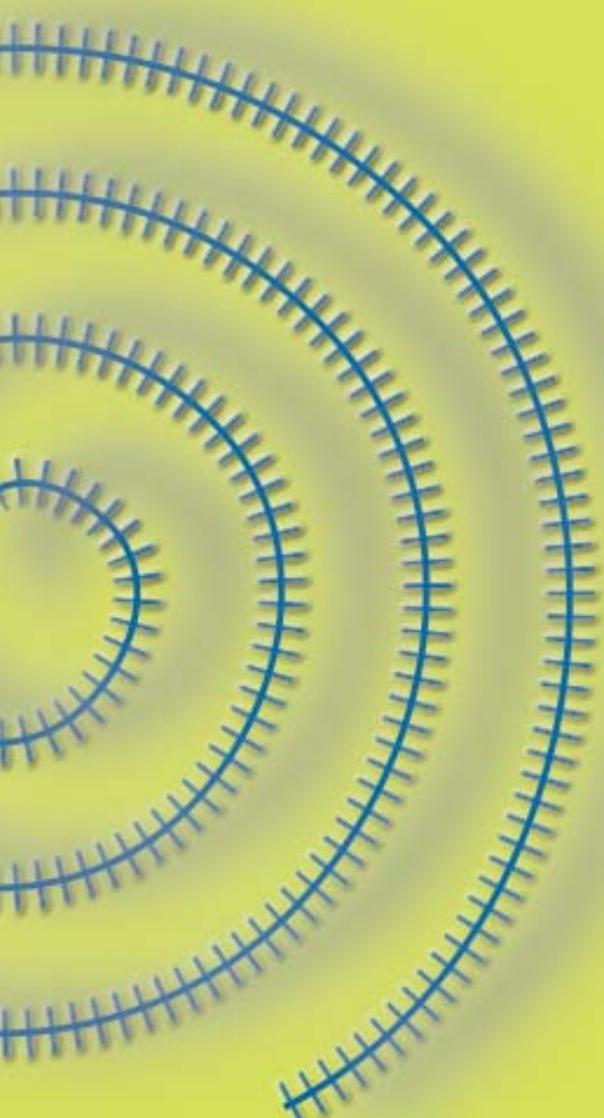


# LA IGUALDAD DE LAS EMPRESAS: UN ESFUERZO DE TODOS



COORDINADORA  
ESPAÑOLA PARA  
EL LOBBY EUROPEO  
DE MUJERES



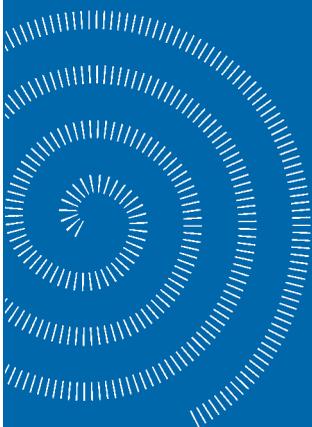
**Subvenciona**



MINISTERIO  
DE IGUALDAD

SECRETARÍA  
GENERAL  
DE POLÍTICAS  
DE IGUALDAD

INSTITUTO  
DE LA MUJER



# **LA IGUALDAD DE LAS EMPRESAS: UN ESFUERZO DE TODOS**

Responsable del Área de Política Social, Empleo:  
**Teresa Nevado Bueno**

Coordinadora del Seminario:  
**Teresa Nevado Bueno**

Edita:



**COORDINADORA ESPAÑOLA PARA EL LOBBY EUROPEO DE MUJERES**

C. Almagro, 28, Bajo. 28010 Madrid. Tel. 91 319 11 95. Fax. 91 319 27 82  
e- mail: [celem@celem.org](mailto:celem@celem.org)  
[www.celem.org](http://www.celem.org)

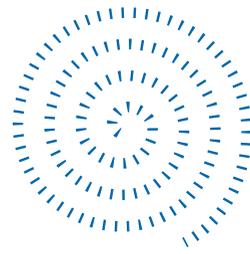
Subvencionado por:



**Ministerio de Igualdad (Instituto de la Mujer)**

Producción gráfica:  
[carmendehijos@terra.es](mailto:carmendehijos@terra.es)

Dep. Legal:



## Presentación

### **TERESA NEVADO BUENO**

**5**

Vicepresidenta de CELEM  
Responsable del Área de Política Social y Empleo  
[Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres]



### **CONCEPCIÓN CEBRIÁN MONCHO**

**9**

Socióloga. Funcionaria del Cuerpo Superior  
de la Administración. Comunidad Autónoma de Murcia

### **ESMERALDA SANZ BERZAL**

**21**

Socióloga. Secretaria Confederal  
de la Mujer de CC.OO.

### **ELISA GARCÍA RODRÍGUEZ**

**39**

Responsable del Departamento Confederal  
de la Mujer. UGT

### **SUSANA SINAI CRESPO**

**55**

Especialista en Relaciones Laborales.  
Nestlé España, S.A.





El año pasado se aprobó una ley innovadora y ambiciosa, la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que será de aplicación básica en nuestro país.

Se trata de una Ley que aborda numerosos aspectos, desde mejora de las medidas de conciliación a una aproximación de trato al cuidado de personas dependientes con la atención a los hijos, con una igualación de derechos a todos los trabajadores, sean por cuenta ajena o por cuenta propia, con independencia del Régimen de la Seguridad Social al que coticen, todos ellos aspectos relacionados con mejoras laborales y de prestaciones. Por supuesto introduce el principio de equilibrio entre los sexos en la representación pública con la correspondiente reforma de la Ley Electoral.

Pero también incluye la necesidad de variar la forma de trabajo en las empresas y un cambio de mentalidad de las políticas públicas para actuar con el sentido de la transversalidad y con el impulso necesario para favorecer todos estos cambios en la sociedad civil.

Uno de los elementos novedosos que incluye dicha Ley, en relación con la necesidad de lograr la igualdad real y no solo legal en las empresas es la obligatoriedad de negociar e implantar planes de igualdad en aquellas de más de 250 trabajadores y en las que tienen negociación colectiva, además de establecer, aunque sea con carácter voluntario, medidas de igualdad en todas.

Dichos planes deberían contener no solo medidas de conciliación sino también medidas para evitar la segregación horizontal y vertical: mecanismos de contratación no discriminatoria, selección de personal, promoción, distribución en las diferentes categorías, etc., que permitan una actuación igualitaria entre ambos géneros.

La Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres (CELEM), ha realizado y elaborado diversos estudios y diseños de estrategias en este tiempo, para solicitar actuaciones, tanto desde el ámbito de las administraciones públicas como desde las propias empresas para favorecer la igualdad dentro de las mismas.

CELEM posee, por tanto, un bagaje importante que le permite discutir propuestas que permitan elaborar y enriquecer las orientaciones básicas y los modelos de referencia para la realización de los planes de igualdad en las empresas.

Realizamos este taller en el marco de 10ª Congreso Internacional **Mundo de Mujeres/Women's Worlds 2008**, organizado por la Universidad Complutense de Madrid y celebrado entre los días 3 al 9 de Julio del 2008. Nos sentimos orgullosas de desarrollar nuestros debates en este marco general de reflexión feminista, al que hemos querido contribuir con esta actividad complementaria.

Nuestro objetivo es realizar una reflexión en profundidad y establecer unas líneas de contenidos generales que todas las medidas y planes de igualdad deberían contener. Es una reflexión realizada desde el movimiento feminista dirigida a los agentes sociales: empresarios y sindicatos.

Pero no hemos querido dejar el abordaje de estas medidas a la sola responsabilidad de los agentes sociales. El objetivo de lo-



grar la igualdad en el mundo laboral es también responsabilidad de las administraciones públicas, a través de sus competencias para impulsar estas medidas y a través de los instrumentos que la Ley coloca en sus manos y que, adecuadamente desarrollados, lograrían dar un impulso enorme a las políticas de igualdad.

Por ello, hemos querido contar en este seminario con exposiciones sobre lo que se ha hecho y lo que se puede hacer, no sólo de los sindicatos más representativos (CC.OO. y U.G.T.), sino la experiencia de una empresa que lleva tiempo trabajando estas medidas como es NESTLE ESPAÑA S.A. y de una persona funcionaria de Administraciones Públicas, concretamente de una Comunidad Autónoma, para que exponga los aspectos de la Ley que, convenientemente desarrollados, ayudaría de manera notable a alcanzar esta igualdad real en el ámbito laboral.

Los debates e intercambios de puntos de vista expuestos resultan extremadamente interesantes y la reflexión sobre las obligaciones de las administraciones públicas, en su conjunto, singularmente novedosas.

Hay que señalar que estas reflexiones son fruto de un trabajo de más tiempo, realizado a lo largo del año, con personas de CE-LEM, trabajo que brindamos para su toma en consideración.

Finalmente, no quiero finalizar esta presentación sin hacer una referencia expresa al papel que, en esta nueva situación política y legal, debería tener el movimiento feminista.

La Ley de Igualdad establece un antes y un después de su aprobación. Porque lo que trata no es de la igualdad legal (amparada por nuestro ordenamiento jurídico y constitucional) sino de la falta de igualdad real y, para ello, exige un papel activo e impulsor de quienes tiene responsabilidad de realizar



las políticas públicas, lo que conlleva una manera de realizarlas diferente, un cambio de mirada, un esfuerzo de transversalidad en el que la variable género esté siempre presente.

Puede esta Ley quedarse en simples enunciados bienintencionados y ambiciosos o puede, como sería nuestro deseo, desarrollarse reglamentariamente y aplicarse en todas sus potencialidades. Es eso lo que el movimiento feminista demandamos. Es eso lo que la sociedad en su conjunto necesita. Es eso lo que hará cambiar la forma de organización de las empresas, con una mejora evidente de su calidad y productividad, y lo que hará cambiar la vida de mujeres y hombres.

Es eso lo que conducirá a un cambio político y social que sitúe las bases del desarrollo para el futuro, un cambio que mejorará la capacidad de las empresas, los usos más adecuados de los tiempos y la mejora de la calidad de vida de la sociedad.

Es el reto que tenemos el movimiento feminista. Es a lo que vamos a dedicar esfuerzos y demandas.

Madrid, 7 de Julio de 2008



Buenos Días:

Ante todo quiero agradecer a La Coordinadora Española del Lobby de Mujeres su amable invitación a participar en esta sesión sobre el desarrollo de la Ley Orgánica de Igualdad en el marco del 10º Congreso Interdisciplinar sobre las Mujeres, Mundos de Mujer/ Women's Words 2008 para hablar de las posibilidades y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desarrollo.

Mi intervención intenta responder a la pregunta ¿en qué pueden contribuir las Administraciones Publicas a la eficiencia y equidad del mercado de trabajo?

No me voy a extender en el análisis del mercado de trabajo español, ya que la audiencia es experta en estos temas; sólo resaltaré la existencia de un cierto consenso sobre que en la última década en España, a pesar de tener un crecimiento económico elevado, con sustancial aumento de la población activa (causado por el incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo y la inmigración), se ha producido una desaceleración de la productividad, motivada por el crecimiento del empleo en sectores de baja intensidad de capital y de productividad mas baja, la escasa innovación tecnológica de las empresas, la inadecuada utilización del capital humano y las deficiencias en la calidad del mismo.

El caso es que el crecimiento económico y el aumento del empleo femenino, precisamente en sectores de baja productividad, no ha logrado evitar que la segmentación del mercado de trabajo y la precarización del empleo, el empleo a tiempo parcial no voluntario y el desempleo, se sigan conjugando en femenino en una sociedad donde la ciudadanía se define en la relación con el empleo.

Un indicador de la situación es el Índice de Diferencia o Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial (*World Economic Forum*), que evalúa a 128 países. El índice se compone de indicadores en cuatro áreas críticas: la participación y oportunidad económica, el poder político, la educación y el acceso a la sanidad entre mujeres y hombres de 128 países del mundo, que representan más del 90 por ciento de la población global. El correspondiente a 2007 adjudica a España el puesto número diez en relación al conjunto de indicadores, puesto que baja al número 84, si sólo se refiere a la brecha de género existente en el área de la participación y oportunidades económicas.

Existen estimaciones que afirman que si la tasa de empleo femenino (53%) en España, se igualara con la tasa de empleo masculina (76%), el PIB sería un 15% más elevado, lo que demuestra el desaprovechamiento del capital humano disponible.

Los análisis del mercado de trabajo muestran que el paro, la precariedad laboral, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios son problemas femeninos; parecería que la desigualdad se desplaza con nosotras y la segregación vertical y horizontal por razón de género persiste en el ámbito productivo y además, como dice María Ángeles Duran, muchas políticas públicas esenciales, como el cuidado de enfermos y dependientes, están basadas en la utilización intensiva de mano de obra fe-



menina no remunerada que contrasta con la manifiesta insuficiencia de las actuaciones públicas y privadas de lo que ahora llamamos conciliación de la vida personal y laboral. Aunque es de justicia reconocer que la extensión de los permisos parentales –y su efectivo cumplimiento–, la existencia de incipientes dotaciones presupuestarias para la cobertura de educación de 0 a 3 años, y el sistema de cuidado de la dependencia, suponen un primer paso en el camino de la coresponsabilidad, no sólo entre las personas sino también en el conjunto la sociedad.

A este “desajuste” de la economía española se refiere la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres cuando establece **“la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico”**, por razones de justicia, pero también porque la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo con altos niveles de formación como los que se han venido registrando en los últimos años, es un factor de modernización y de productividad para las empresas en particular y para la economía en general.

La pregunta que hacia al principio. ¿En qué pueden contribuir las Administraciones Publicas a la eficiencia y equidad del mercado de trabajo? Ya tiene respuesta en el mandato de **evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico”**.

Ahora la pregunta es ¿cómo?

Las Administraciones Públicas son organizaciones formales y regladas, cuyas estrategias son definidas por normas e instrumentos de planeamiento formales, y la Ley de Igualdad Efectiva de Oportunidades de mujeres y hombres constituye la estrategia de las Administraciones públicas en materia de igualdad.

Esta Ley es más que una ley de medidas concretas, aunque también las contenga, es una ley que trata de cambiar la “forma de mirar” y, por eso, propone o impone según los casos, poner en práctica nuevos procesos, nuevas metodologías e instrumentos que obliguen a las propias Administraciones Públicas a cambiar su forma de mirarse a si mismas y su forma de mirar al exterior; la aplicación en toda su intensidad de los nuevos instrumentos de la Ley de Igualdad puede significar un factor de modernización, racionalización y calidad para las Administraciones y para el conjunto de actores sociales, contribuyendo al cambio cultural que la sociedad global requiere.

Entre esas nuevas metodologías e instrumentos citaré sin ánimo de exhaustividad, la aplicación del principio de transversalidad y la perspectiva de género, la acción positiva, los estudios de impacto de género en los proyectos normativos y en los planes o programas de especial relevancia y la desagregación por sexos de los datos estadísticos. Este conjunto de normas que la Ley de Igualdad impone en las Administraciones Públicas adquiere especial relevancia porque implica y posibilita la realización de diagnósticos y la evaluación de las políticas públicas como recomienda la Estrategia de Lisboa, lo que, además de tener consecuencias en el aumento de la eficiencia del sector público, debe incrementar la calidad de las políticas desarrolladas.



Particularmente interesantes pueden resultar los diagnósticos del mercado de trabajo con perspectiva de género, que sobre todo en el ámbito regional y local, deben aumentar su precisión con la construcción de indicadores sectoriales y subsectoriales de empleo y de segregación horizontal y vertical de género. Ya veremos luego para qué pueden ser utilizados.

La mejora del diagnóstico de los mercados de trabajo, la previsión de sus cambios y necesidades puede incidir de manera positiva en las políticas de empleo de las distintas administraciones y planes de formación para el empleo de una manera concreta.

Las políticas de empleo en sus distintos ámbitos, además de los efectos sinérgicos que debe provocar la implementación de líneas de actuación complementarias entre las distintas administraciones y agentes sociales, son susceptibles de informes de impacto con perspectiva de género, ya que es manifiesta su “especial relevancia económica y social”.

Permítanme una pequeña digresión, hay que insistir hasta la saciedad, en que las evaluaciones de impacto de género no deben ser un elemento burocrático en el que describa de manera general los impactos basándose en hipótesis comunes o cumplimiento formal de la normativa vigente; los estudios de impacto son análisis sociales que deben ir referidos al contenido específico de la medida, la población destinataria, la dimensión territorial afectada, la elección particular de los instrumentos políticos, el efecto del proceso de aplicación y sus posibles correlaciones con otras políticas, medidas o ámbitos.

Hasta ahora, los análisis de eficacia que realizan ocasionalmente algunas de las Administraciones Públicas se refieren únicamente al número de personas empleadas y formadas

en relación a los recursos económicos disponibles; el único atisbo de género existente en estos análisis meramente cuantitativos es la desagregación por sexo de algunos datos parciales.

Sin embargo, la evaluación real de las políticas activas de empleo en todas sus fases sería un mecanismo privilegiado de aprendizaje y reorientación de las políticas. La perspectiva de género en esa evaluación continua de las políticas activas de empleo puede aportar concreción al indagar en los resultados, pero también en las causas de su comportamiento diferencial sobre mujeres y hombres y, por tanto, aumentar la eficacia de los propios planes y programas para toda la ciudadanía, evitando posibles discriminaciones indirectas; la inclusión de la perspectiva de género puede aportar calidad. La consideración de la perspectiva de género en las tareas encomendadas a los Observatorios de Empleo y Formación pueden contribuir de manera determinante a iluminar las acciones públicas.

La evaluación con perspectiva de género debería interesar, junto a las Administraciones Públicas, a los agentes sociales y otras instituciones como los Consejos Económicos y Sociales, Fundaciones para el Empleo y la Formación, etc. ya que es un instrumento capaz de ampliar el marco y la eficacia de la concertación social.

Los planes de empleo e inserción, la formación y los Planes de Igualdad cualquiera que sea su ámbito, suelen ser consensuados entre los agentes sociales, y todos ellos contemplan como objetivos el mayor protagonismo profesional y empresarial de las mujeres y más posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal.



Con los nuevos instrumentos que proporciona La Ley Orgánica para Igualdad es posible avanzar cualitativamente dentro del marco de negociación colectiva, profundizado en la adopción de medidas de acción positiva concretas en sectores de infrarepresentación de género, de fuerte segregación vertical o en colectivos especialmente desfavorecidos o vulnerables, dentro del marco de regulación del proceso de modernización, reorganización del trabajo, formación y recualificación que la sociedad del conocimiento demanda.

La construcción del consenso es la única garantía de éxito en los procesos de reestructuración y modernización de las empresas europeas que, forzosamente, implicarán cambios en los contenidos del trabajo, revisión de las categorías laborales y adecuación de los salarios.

El carácter transversal de esta Ley, con apenas un año de existencia, ya ha tenido repercusiones en el desarrollo de la legislación española, entre ellas y por su especial relevancia es necesario citar tres modificaciones a leyes relevantes:

- Ley 30/2007, de 30 de octubre de Contratos del Sector Público
- Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales.
- Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.

La Ley 30/2007, de 30 de octubre de Contratos del sector público introduce una importantísima novedad: en el Art. 102 contempla la posibilidad de que los órganos de contratación puedan “establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el

anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a **consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo...**”.

Este puede ser un instrumento de “acción positiva” de primer orden, dada la importancia cuantitativa de la contratación en el sector público que, a estos efectos, abarca a la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local, a las gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias estatales, las sociedades mercantiles participadas por las Administraciones, las Fundaciones que se constituyan con participación de entidades públicas, etc.

El establecimiento de condiciones especiales en los contratos es un instrumento con aplicaciones diversas que puede abarcar desde la composición equilibrada por sexos de los equipos técnicos de las empresas aspirantes a la adjudicación de un contrato, al índice de diversidad vertical de su plantilla en términos absolutos o relativos al sector, a la existencia y cumplimiento de un Plan de Igualdad voluntario dentro de la misma, a la existencia de medidas de conciliación o de planes de formación y promoción con perspectiva de género, a la contratación de determinadas categorías de trabajadores y trabajadoras, etc.



Todas estas cuestiones y otras muchas que la novedad no permite imaginar pueden ser utilizadas como criterio de valoración en la selección de adjudicatarios o como cláusulas contractuales con las consecuentes penalizaciones en caso de incumplimiento.

Es novedosa, también, la prohibición de contratar con el sector público para las personas que hayan sido sancionadas con carácter firme, entre otras cuestiones, por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades; la capacidad de contratación deberá ser acreditada.

En el mismo sentido se pronuncia la Ley 31/2007 de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, al establecer en su Art. 88 relativo a las condiciones de ejecución del contrato, el que éstas puedan referirse, "... en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con particulares dificultades de inserción en el mercado laboral, **eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo**, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo...."

El mismo artículo continúa "En el pliego o en el contrato se podrán establecer penalidades para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirseles el carácter de obligaciones contractuales esenciales"

Otro instrumento muy interesante de la Ley 31/2007 de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, es el recogido en su Art. 61 sobre *Criterios de valoración de las*

*ofertas* que dice textualmente “Para la valoración de las proposiciones y determinación de la oferta más ventajosa deberá atenderse a criterios directamente vinculados al objeto del contrato tales como la calidad, el precio, la fórmula utilizable para revisar las retribuciones ligadas a la utilización de la obra o a la prestación del servicio, el plazo de ejecución o entrega de la prestación, el coste de utilización, características medioambientales o **vinculadas con la satisfacción de exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar**, la rentabilidad, el valor técnico, las características estéticas o funcionales, la disponibilidad y coste de los repuestos, el mantenimiento, la asistencia técnica, el servicio postventa u otros semejantes”.

Es decir que, si se dispusiera de la capacidad analítica suficiente, se podrían incorporar a este tipo de contratos, en general suministradores de servicios, **“exigencias sociales que respondan a necesidades, definidas en las especificaciones del contrato, propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas a las que pertenezcan los usuarios o beneficiarios de las prestaciones a contratar”** y estas serían susceptibles de incorporar la perspectiva de género, lo que podría dar lugar, dependiendo de los desarrollos concretos, a nuevas funcionalidades y prestaciones, tarifas diferenciadas, etc.

La Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural establece la aplicación de medidas de apoyo en “los niveles máximos posibles cuando el beneficiario sea una mujer o un joven agricultor”, reconociendo explícitamente la posibilidad de implementación de medidas de acción positiva.



La Ley de Igualdad también contempla que “...por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes”.

¿Podemos imaginar cuantos colectivos, grupos y organizaciones, permítanme una broma, incluso organizaciones sindicales y empresariales –por citar a los colectivos presentes– podrían verse aludidas si se estableciera un criterio de mínima representación de mujeres en sus órganos de dirección para la concesión de subvenciones? ¿Cuántas organizaciones podrían verse afectadas si se exigiera la realización de auditorías internas de género como la que viene realizando la OIT para la concesión de subvenciones?

Creo que somos conscientes de que la Ley Orgánica para la Igualdad marca un antes y un después, creo que somos conscientes de que de su implementación efectiva y de su desarrollo reglamentario depende que las inmensas potencialidades e instrumentos que contiene, y que he intentado insinuar a lo largo de mi intervención, no degeneren en requisitos meramente formales o burocráticos, exentos de voluntad transformadora.

Sabemos que la implementación efectiva y el desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica para la Igualdad es una tarea ardua y compleja, no exenta de dificultades, de resistencias y, como siempre, de incomprensiones. Es una tarea colectiva que no implica sólo al Gobierno.

Sabemos que, como todo cambio social, exige un cambio cultural profundo en las Administraciones, en las instituciones como esta Universidad que hoy nos acoge, en las organiza-



ciones sociales, en el propio movimiento feminista, pero la recompensa de un mundo más justo e igualitario, más diverso para enfrentarse a problemas más complejos también está a la altura del reto y yo creo que podemos.

Muchas gracias.



El punto segundo de la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) se inicia con el siguiente párrafo: *“El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.*

Estos motivos que evidencian la necesidad de promover una ley como ésta, son plenamente compartidos por Comisiones Obreras. Eliminar la discriminación y avanzar en la igualdad de oportunidades siempre ha sido objetivo fundamental en el trabajo específico desarrollado por las Secretarías de la Mujer de CC.OO.

En otro orden de cosas, la *ley de igualdad* responde a la obligación de transponer al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad: la 2002/73/CE, de reforma de la Di-

rectiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Y, por otra parte, con este ordenamiento se da respuesta a buena parte de las reivindicaciones sindicales y sociales de un marco normativo que garantizase efectivamente los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo. No es extraño, por tanto, la especial atención que el texto legal presta a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

Aunque la LOIEMH cuenta con algunas deficiencias, en términos generales supone, sin duda, un avance importante para remover los obstáculos que hacen que las mujeres permanezcan en una situación de desventaja en el mercado de trabajo; asegurar la protección y garantía de derechos; e impulsar la intervención sindical en el ámbito de la negociación colectiva frente a la discriminación y a favor de la igualdad.

Entre los aspectos más significativos de la LOIEMH merecen ser destacados los siguientes:

### **1. La incorporación de definiciones conceptuales tales como:**

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Discriminación directa por razón de sexo.
- Discriminación indirecta por razón de sexo.
- Acoso sexual.



- Acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad.
- Acción positiva.
- Presencia o composición equilibrada.

Así conceptos habituales en la teoría de *género* de las ciencias sociales y útiles en las políticas de igualdad, pasan a tener una definición legal, a ser “*conceptos y categorías jurídicas básicas*”, determinándose una obligatoriedad y una dimensión sancionadora, en caso de incumplimiento.

## **2. Incorporación de nuevos permisos y mejoras en los ya existentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

- Permiso de paternidad.
- Mejoras en el permiso de maternidad.
- Mejoras en el permiso por lactancia.
- Mejoras en la regulación de la reducción de jornada y de la excedencia para el cuidado de hijos/as o personas dependientes.
- Nuevo permiso de dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización.
- Posibilidad de suspender el contrato por riesgo durante la lactancia.
- Posibilidad de disfrutar las vacaciones con posterioridad a una IT o suspensión del contrato aún en un año natural distinto.
- Posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada.

**3. Pero, sin duda, el aspecto más novedoso ha sido la introducción de los planes de igualdad en la realidad de las empresas. El punto 17 de la disposición adicional primera dice que:**

*«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»*

### ¿Qué es un plan de igualdad?

Tal y como lo define el artículo 46 de la LOIEMH, un plan de igualdad es un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación** laboral existente, que tiene por objeto alcanzar, en la empresa o sector de referencia, la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

El mismo artículo 46 recoge que los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, al margen del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



## ¿Qué obligaciones tienen las empresas?

De acuerdo al artículo 45 de la LOIEMH, no todas las empresas tienen el mismo nivel de exigencia en relación a la puesta en marcha de planes de igualdad dependiendo, fundamentalmente, del tamaño de las mismas y de si tienen o no convenio colectivo propio:

- **Las empresas de más de 250 trabajadores y convenio colectivo propio** están obligadas a negociar un plan de igualdad.
- **Las empresas sin convenio colectivo propio independientemente del tamaño de la plantilla** deberán atenerse a las exigencias que su convenio colectivo sectorial les imponga al respecto. Si el convenio sectorial recoge la obligación de que negocien y desarrollen un plan de igualdad, deberán llevarlo a efecto.
- Finalmente, **las empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato**, sea cual sea su tamaño, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta con la representación sindical, cuando la autoridad laboral acuerde sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

Las empresas de menos de 250 trabajadores/as con convenio colectivo propio no tienen la obligación de negociar planes de igualdad, si bien la *ley de igualdad* prevé en su artículo 49, el establecimiento de medidas, especialmente dirigidas a las **pequeñas y las medianas empresas**, para impulsar la **implantación voluntaria de planes de igualdad**, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

4. Al margen de los planes de igualdad, se impone a las empresas la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades; abriéndose un amplio abanico de posibilidades de negociación, cualquiera que sea el ámbito de aplicación del convenio colectivo e independientemente de que las medidas negociadas sean incluidas o no en un Plan de Igualdad.

Y la LOIEMH menciona entre las materias en las que se podrían establecer medidas concretas de acción positiva el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, en la clasificación profesional, promoción y formación. Son materias mencionadas a modo de ejemplo, es decir, que ni son las únicas sobre las que se pueden establecer medidas de acción positiva, ni las acciones positivas son el único tipo de medidas a negociar. En este sentido, a las competencias que el Estatuto de los Trabajadores reconoce al comité de empresa, se añade una nueva labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **Criterios de CC.OO. para la negociación de medidas y planes de igualdad**

Se trata sin duda de un reto nuevo y nada fácil para los y las representantes legales de trabajadores y trabajadoras. En los criterios para la negociación colectiva que anualmente elabora la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, ya se incluyeron en el año 2007, en base a lo que entonces era el Proyecto de Ley de Igualdad, una serie de indicaciones para iniciar esta labor, entre las cuales destaca la inclusión entre los objetivos prioritarios en las plataformas sindicales, la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de



oportunidades y, en su caso, planes de igualdad, de acuerdo a los siguientes criterios:

- 1. Todos los convenios colectivos** debían incorporar medidas dirigidas a promover la igualdad, conformen o no un plan de igualdad. Estas medidas podían ser de muy diversa índole:
  - Medidas de acción positiva.
  - Cambios en la redacción del convenio colectivo para adaptarlo a la nueva normativa.
  - Mejoras de derechos individuales y/o colectivos.
  - Acciones formativas en igualdad de oportunidades.
- 2. Los convenios colectivos de empresa de menos de 250 trabajadores y trabajadoras** regularían, como mínimo, medidas de igualdad que serían de aplicación directa en todos sus centros de trabajo pudiendo conformar, donde así lo considerasen, un plan de igualdad.
- 3. Los convenios colectivos de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras** deberían negociar un plan de igualdad.
- 4. Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa** (sectoriales y grupos de empresas), deberían regular los siguientes aspectos:
  - Recoger expresamente la obligación de negociar **planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores/as**, o de un número inferior si en el sector se considerase pertinente, de acuerdo a unos criterios básicos:
    - Estructura y materias elementales que debería tener el Plan.

- Constitución de una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad.
  - Criterios para realizar el diagnóstico de situación.
  - Procedimiento por el cual se informará a la Comisión Paritaria Sectorial del inicio de las negociaciones y del resultado de las mismas.
  - Procedimiento para resolver los conflictos que pudieran producirse durante la negociación o desarrollo del plan.
- Establecer **medidas** concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y **promover la igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, que serían de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito. Se trata de un aspecto fundamental sobre todo de cara a su aplicación en las empresas pequeñas y medianas, sin convenio colectivo propio y que, muy probablemente, no contarán con ninguna posibilidad de negociar a nivel de empresa.
  - Elaborar e implementar un **plan de igualdad sectorial**, constituyendo para tal fin una comisión de igualdad.

Como norma general, la elaboración del plan de igualdad debería producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando en su integridad a formar parte del texto del propio convenio. Sin embargo, cuando las partes negociadoras no considerasen posible la realización del diagnóstico de situación y la elaboración del Plan de Igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo, se recomendaba la firma de un acuerdo para llevarlo a cabo con posterioridad a la firma del convenio, siempre que reflejasen en el articulado del mismo, al menos, los siguientes elementos:



- a. Fijación de un plazo máximo para la realización del diagnóstico de situación y para la elaboración del plan de igualdad.
- b. Compromiso de adoptar el plan, una vez concluida su elaboración, mediante la firma de un acuerdo por parte de quienes están legitimados para negociar, para lo que debería preverse la convocatoria de una reunión extraordinaria de la Comisión Negociadora.
- c. Constitución de una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad, en el plazo máximo de tres meses desde la firma del convenio, que debería contar con los medios necesarios para el correcto desempeño de su función (información documental, a ser posible en soporte informático, crédito horario y equipamiento necesario).
- d. Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberían ser consideradas.
- e. Fases y estructura básica del Plan de Igualdad.
- f. Relación de materias que se abordarían en el marco del plan de igualdad.
- g. Intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, o si fuese necesario, de la Comisión Negociadora del mismo, en el supuesto de bloqueo de la actividad de la Comisión de Igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

No puedo finalizar el apartado dedicado al proceso de negociación de medidas y planes de igualdad, sin señalar algunas consideraciones generales importantes en relación al mismo:

En primer lugar, que la falta de acuerdo en el diagnóstico de situación no invalida la obligación de negociar el plan de igualdad. Es necesario hacer un diagnóstico, pero no es obligatorio que las partes alcancen un acuerdo en torno a él. Las

propuestas sindicales y empresariales podrán ser, como en cualquier otra materia, inicialmente diferentes e, incluso, contrapuestas, pero el fin es alcanzar, mediante la negociación, un consenso en los objetivos y medidas que conformarán el plan de igualdad.

En segundo lugar, a lo largo del proceso de negociación e implementación de un plan de igualdad, pueden surgir problemas que ralenticen e, incluso, paralicen totalmente la realización del diagnóstico o el acuerdo en los objetivos y medidas que debería contemplar el plan de igualdad. Para tratar de evitarlo, es recomendable pactar en el convenio colectivo de referencia que será la Comisión Paritaria la que actuará como mediadora en primera instancia ante cualquier conflicto surgido y, en el supuesto de que éste no sea resuelto por la misma, se recurrirá a los organismos de solución de conflictos colectivos o a la jurisdicción social.

En tercer lugar, también es importante resaltar como elemento primordial la incorporación de mujeres en las mesas negociadoras de convenios y acuerdos. Desde el sindicato nada podemos hacer por mejorar este aspecto desde la parte empresarial, pero desde CC.OO. se pretende que las delegaciones de nuestro sindicato mantengan una proporción entre sexos, como mínimo, acorde a su nivel de afiliación y/o presencia en la empresa o sector.

Y, por último, en CC.OO. también se considera importante contar en las negociaciones de Planes de Igualdad con asesoramiento especializado en políticas de género a través de las secretarías de la mujer del sindicato y/o, cuando sea necesario, de los servicios jurídicos del sindicato.



## Dificultades para la negociación de medidas y planes de igualdad

Es evidente que no podemos hacer una traslación automática de estos criterios al texto de los convenios sino que, por el contrario, debemos enfrentarnos a una dura negociación para lograrlo. Pero las dificultades para ello son previas, incluso, al inicio del proceso de negociación, aquí señalo las más importantes:

1. La dispersión y falta de articulación de la negociación colectiva en España.
2. La escasa representación de mujeres en las mesas negociadoras.
3. La aún escasa formación en políticas de igualdad de quienes negocian.
4. La ausencia, hasta fechas recientes, de la igualdad entre mujeres y hombres entre las prioridades de las plataformas de negociación.
5. El recelo empresarial, que no admitió hasta el año 2002 que la igualdad entre hombres y mujeres fuera materia de negociación colectiva. Sólo a partir de la firma del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002, se produjo un cambio en este sentido, incluyendo por vez primera en un acuerdo de estas características, referencias expresas a la situación discriminada de las mujeres en el mercado de trabajo y a la necesidad de que desde la negociación colectiva se contribuyese a la eliminación de la discriminación y se impulsase la igualdad de oportunidades.

El texto de los convenios colectivos es fiel reflejo de todos estos condicionantes que, por fortuna, se van superando poco a poco.



### LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### Situación previa a la *ley de igualdad*:

A finales del 2006, en la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. hicimos una aproximación a la situación de la Negociación Colectiva en relación a los planes de igualdad. Para ello realizamos un rastreo informático en diferentes bases de convenios que contuvieran en su texto determinadas palabras clave y texto libre tales como igualdad de oportunidades, comisión de igualdad, plan de igualdad y derivaciones (plan de igualdad de oportunidades, comisión para la igualdad de género, plan de actuación, etc.).

Y, simultáneamente, analizamos los Acuerdos extraconvenionales de los que teníamos referencia en las Secretarías Confederales de Acción Sindical y Mujer. De este estudio he extraído los siguientes datos, bastante reveladores del panorama en aquél momento:

- Sólo en sesenta y cinco convenios colectivos encontramos alguna alusión a una Comisión de Igualdad o similar.
- Sólo doce convenios contenían alguna referencia a los planes de igualdad:
  - Sólo tres de ellos adquirirían el compromiso de elaborar sendos planes de igualdad.
  - Y únicamente tres convenios contenían un Plan de Igualdad<sup>1</sup>

---

**1 Comercio de las Illes Balears; Convenio del Grupo Eroski; Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF.**



- En cuanto a los acuerdos de empresa no convencionales, la inmensa mayoría hacían referencia a materias de conciliación o acoso sexual.

Únicamente cinco se denominaban de “Igualdad de oportunidades” en general, de éstos sólo dos<sup>2</sup> respondían a lo que ahora, tras la ley de igualdad, podríamos considerar planes de igualdad;

Y solo un acuerdo<sup>3</sup> implicaba la asunción de un compromiso para la realización de un plan de igualdad.

### **La negociación colectiva del 2007 en relación a los planes de igualdad**

Un año después, para el balance de la negociación colectiva que la Confederación Sindical de CC.OO. hace anualmente, desde la Secretaría de la Mujer analizamos los 30 convenios colectivos sectoriales estatales firmados a lo largo del año 2007.

Para valorar su contenido en relación a los cambios introducidos por la LOIEMH, hemos de tener en cuenta que la Ley no se hizo pública hasta el 22 de marzo de 2007, y tres de los convenios<sup>4</sup> fueron suscritos antes de dicha fecha, aunque su publicación en el BOE se produjera con posterioridad a la entrada en vigor de la ley. Pero además, la ley establece que lo dispuesto en relación a la negociación de las medidas y planes de igualdad “será de aplicación en la negociación subsi-

**2** Los de Caixa Galicia y Caja San Fernando.

**3** El de El Corte Inglés.

**4** Centros asistenciales y de educación infantil; Estaciones de servicio y Empresas de centros de jardinería.

guiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma”, y de los treinta convenios colectivos sectoriales firmados en 2007 sólo uno<sup>5</sup> fue denunciado con posterioridad al 23 de marzo de 2007, de forma que debemos entender que nos encontramos ante un periodo de transición en el que lo avanzado en este sentido durante el pasado año excede de lo que la ley exigía a los negociadores/as.

En cualquier caso, los resultados del análisis arrojan un balance claramente positivo en relación a las materias consideradas en el 2006:

### ***Comisiones sectoriales de Igualdad de Oportunidades***

Un tercio de los convenios colectivos sectoriales estatales (10) firmados en 2007 aluden a la creación de una comisión para la igualdad de oportunidades, en seis de ellos utilizando el presente “se crea” y en los cuatro restantes utilizando el futuro “se creará”. Ocho de estas comisiones de igualdad son de nueva creación y sólo dos de ellas<sup>6</sup> estaban presentes en los textos convencionales anteriores.

En todos los casos se trata de comisiones específicas para abordar la discriminación por género, al margen de la posible existencia de otras causas de discriminación (edad, nacionalidad, estado civil, raza, religión, orientación política, afiliación sindical, etc.) y, excepto en el convenio de *Recuperación de residuos y materias primas secundarias*, en todos se especifica que se trata de comisiones paritarias.

---

**5 Atención a las personas dependientes.**

**6 Harinas, panificables y sémolas; e Industria química.**



A las diez comisiones específicas de igualdad, debemos añadir cinco convenios más que incorporan entre las funciones de la Comisión Paritaria o Mixta el garantizar la igualdad de oportunidades.

### ***Planes de Igualdad***

De los treinta convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal firmados en 2007, sólo el de las *Industrias del vidrio* hace alusión a un Plan de Igualdad Sectorial al mencionar, entre las competencias de la Comisión de Igualdad, “el seguimiento del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en el sector”.

En cuanto a las referencias a los planes de igualdad de ámbito empresarial:

- En la mitad de los treinta convenios (15) no existe referencia alguna a los mismos, si bien en varios de ellos se crean comisiones de igualdad<sup>7</sup> o comisiones para estudiar la aplicación de la ley de igualdad.
- La otra mitad de los convenios colectivos sectoriales si regula la implantación de los planes de igualdad en las empresas por ellos afectadas, aunque evidentemente no en todos ellos en los mismos términos:
  - En tres convenios no llega a establecerse la obligación de negociar planes de igualdad, sino que se deriva nuevamente a lo dispuesto por Ley<sup>8</sup>, a lo que la Comi-

---

**7 Recuperación de residuos y materias primas, secundarias; Harinas, panificables y sémolas; Establecimientos financieros de crédito**

**8 Curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.**

sión Mixta determine durante la vigencia del convenio<sup>9</sup> o se utiliza una fórmula tan ambigua como la empleada en el convenio de *Acción e intervención social*: “Se contemplará la elaboración de planes de igualdad en aquellas empresas de más de 250 trabajadores”.

- Y en doce convenios, el 40% del total, se establece la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores/as. Con mayor o menor extensión, prácticamente todos ellos trasladan los criterios que la LOIEMH contempla al respecto: la necesidad de elaborar un diagnóstico previo, determinación de los objetivos del plan, las materias objeto de análisis, etc. En algún caso se avanza un poco más incluyendo las definiciones de discriminación directa e indirecta<sup>10</sup>, o recomendado la negociación de planes de igualdad en las empresas de más de 100 trabajadores/as<sup>11</sup>.

En cuanto a la negociación en el ámbito provincial y de empresa, aunque la magnitud de convenios de estos ámbitos de aplicación nos impide contar con un estudio tan exhaustivo como el realizado para los estatales, si podemos afirmar que:

- Se advierte un incremento de las referencias a las Comisiones de Igualdad tanto en los convenios sectoriales provinciales como en los de empresa.

---

**9 Industrias del frío industrial.**

**10 Banca**

**11 Marroquinería, cueros repujados y similares.**



- También se han incrementado las referencias a los planes de igualdad, generalmente mediante la asunción del compromiso de negociar un plan de igualdad en los de ámbito empresarial, y el establecimiento de la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores/as, en los sectoriales. Si bien, al menos dos convenios colectivos provinciales<sup>12</sup> incluyen el compromiso de negociar planes de igualdad en empresas de más de 100 trabajadores/as.

En el ámbito empresarial, además de lo recogido en convenio colectivo, es de destacar el avance de los planes de igualdad mediante la firma de Acuerdos extraconvencionales, fundamentalmente en grandes empresas acogidas a convenio sectorial y que ya contaban con acuerdos previos en relación a la igualdad de oportunidades. Entre este tipo de empresas se sitúan, precisamente, las primeras que, más allá del mero compromiso, han acordado y firmado un plan de igualdad (BSCH, Banesto y Rural Servicios Informáticos).

Parece claro que aunque la práctica de negociar y acordar medidas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres no es absolutamente nueva en nuestra práctica sindical, tenemos ante nosotros una gran tarea para que la ley sea eficaz en sus resultados: Lograr que los planes de igualdad sean una práctica habitual de la negociación colectiva y que las medidas de acción positiva que contengan supongan un avance real hacia la igualdad por género en las empresas.

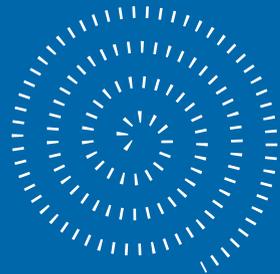
---

**12 Transporte de viajeros por carretera de Palencia; e Industrias transformadoras de plásticos de Valencia.**

Para contribuir al empeño de que la acción sindical y la negociación colectiva jueguen de forma eficaz el papel central que la ley de igualdad les otorga para hacer efectivos muchos de los derechos que en ella se contemplan, la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. editó en septiembre del 2007 un manual<sup>13</sup> para facilitar la incorporación de los contenidos de la *ley de igualdad* a la práctica general de nuestros delegados y delegadas y, especialmente, para que sirva como herramienta útil para entender y saber cómo abordar la realización de un diagnóstico de situación y la posterior negociación y aplicación de las medidas y planes de igualdad entre mujeres y hombres.

---

**13** Sanz, Esmeralda; Silván, Eva; y Urbano, Eva (2007); *Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. (Accesible en la Web de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras: <http://ccoo.es/temp/recursos/1/40601.pdf>)



La situación de desigualdad de hecho que sufren las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, sigue siendo una realidad a pesar de los avances realizados en las tres últimas décadas.

Los estudios al respecto ponen de manifiesto que el reconocimiento de la igualdad formal, o el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad ante la Ley y la prohibición de discriminación por razón de género, y su desarrollo legal, ha resultado ser insuficiente e ineficaz para lograr la igualdad real, plena y efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), parte de la necesidad de evitar que la desigualdad se perpetúe y de hacer efectivo el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución Española de 1978.

La LOIEMH surge de la necesidad de implementar y desarrollar en nuestro ordenamiento la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, de reforma de la directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. No obstante, dado



su amplio contenido, la LOIEMH no puede considerarse como una mera transposición de las directivas comunitarias.

El objetivo perseguido por la Ley de Igualdad es combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de género, remover los obstáculos que impiden alcanzarla y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, proyectando el principio de igualdad sobre distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística, más allá del empleo y del trabajo. Sin embargo, es necesario destacar que es este aspecto de la igualdad, y no otro, el que más desarrollo normativo y jurisprudencial ha tenido hasta el momento.

La nueva Ley, además de intentar dar respuesta a las discriminaciones que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, y al incumplimiento sistemático del mandato constitucional de igualdad, también intenta responder a la necesidad de incrementar los niveles de participación de las mujeres y de elevar así, con el aprovechamiento de sus capacidades, el enriquecimiento de toda la sociedad.

Con tal finalidad regula con más intensidad los ámbitos en los que las mujeres se encuentran en mayor desventaja como el del trabajo, el de la participación política, y el derecho al acceso a la carrera y función pública.

En el ámbito laboral, la baja tasa de actividad de las mujeres en relación con la de los hombres, la mayor tasa de desempleo femenino que masculino, las mayores dificultades de las mujeres para acceder al empleo, para promocionarse y para acceder a los puestos de decisión, las diferencias retributivas entre trabajadores y trabajadoras, la segregación ocupacional o división del trabajo en función del sexo, la mayor precariedad del empleo femenino, y las acusadas diferencias del tiempo que hombres y



mujeres dedican a las tareas domésticas y al cuidado de la familia, con las consiguientes también mayores dificultades de conciliación para las mujeres, reflejan la situación de discriminación que sufre la mujer en el mundo laboral.

La Ley de Igualdad, en el ámbito de las relaciones laborales, recoge un conjunto de medidas de promoción de la igualdad, entre las que destacan las que se han de desarrollar en el marco de la negociación colectiva.

Uno de los cambios destacables que introduce la Ley de Igualdad, y que refleja el diseño flexible de la Directiva 2002/73/CE, es el papel asignado al empresariado y a la negociación colectiva en la aplicación práctica de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo y en las empresas.

A la negociación colectiva se le encomienda, además del respeto a la igualdad y la eliminación de discriminaciones en el empleo, la adopción de medidas de acción positiva que garanticen con sus efectos una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tales mandatos no suponen ninguna novedad, pues los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANCs), que año a año se negocian entre las Organizaciones Sindicales más representativas, UGT y CCOO, y las Asociaciones Patronales, CEOE y CEPYME, para establecer los parámetros que marcan las negociaciones de los convenios colectivos durante cada periodo; han reconocido la pervivencia de situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. También, que la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo actuaciones concretas dirigidas a eliminar las discriminaciones directas e indirectas.

Ya el ANC de 1998 señalaba que “la negociación colectiva es una valiosa vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo y un importante medio para mejorar la concreción de algunos principios y derechos, reconocidos en la legislación pero poco o nada desarrollados.”

Los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva desde el 2002, han recogido entre sus criterios generales, los relativos a la igualdad de oportunidades, cuya vigencia y contenido se han venido prorrogando hasta la actualidad.

El ANC 2007, reconoce que a pesar de los avances registrados en los últimos años, la situación laboral de las mujeres en el mercado refleja todavía problemas estructurales del mismo como menores tasas de actividad y empleo, mayor desempleo, mayores tasas de temporalidad. Señala así mismo que la negociación colectiva puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas, debiendo ser uno de los criterios de la negociación colectiva, facilitar la igualdad de trato y no discriminación en las condiciones laborales.

En este sentido el ANC 2007, suscrito el 6 de febrero de 2007, antes de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, considera adecuado para su tratamiento por la negociación colectiva, la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la adecuación del contenido de los convenios a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma y el establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas.



Asimismo, recoge como criterios generales la inclusión de medidas de acción positiva para fomentar el acceso de mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas; la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad; el estudio y en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género; la eliminación de las denominaciones sexistas en las clasificación profesional (categorías, funciones, tareas); la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación de del principio de igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor.

A estos efectos resultaría de utilidad el análisis y aplicación , en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional; un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar; y la evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

Volviendo a la Ley de igualdad, si bien es cierto, que la necesidad de alcanzar la igualdad en las empresas no es materia nueva a incluir en los convenios colectivos, es necesario destacar que sí resulta novedosa la expresa legitimación que la Ley de Igualdad otorga a la negociación colectiva para esta-

blecer medidas de acción positiva, la previsión de su inclusión en los planes de igualdad de las empresas y la obligatoriedad de negociar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, entre las que se encuentran los planes de igualdad en determinados supuestos.

Asimismo, el fomento de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres con el reconocimiento del permiso de paternidad, la mejora de la protección social en relación con los derechos de conciliación, la promoción de acciones voluntarias de las empresas bajo la forma de responsabilidad social, que puede ser concertada con otras organizaciones y entidades, pero también con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, y la imposición a las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen otras de las novedades que la Ley de Igualdad incluye en su contenido en materia laboral.

Este mandato expreso de la Ley asegura que a partir de la entrada en vigor de la misma, la igualdad sea materia obligatoria a abordar en la negociación de los convenios, y no se deja a la discrecionalidad de los negociadores, como venía ocurriendo anteriormente. Y así ya el ANC para el 2008, suscrito en diciembre de 2007, mantiene vigentes los criterios, en materia de igualdad de oportunidades, suscritos en el ANC 2007 y fija unos nuevos parámetros que establecen la interpretación de los artículos que la Ley de Igualdad establece para desarrollar a través de la negociación colectiva, incluyéndolos en un apartado relativo a los criterios a seguir en relación con el marco del Diálogo Social, y en el que se presta una especial atención a los criterios relativos a los planes de igualdad.



El reto con el que se enfrenta la negociación colectiva en esta nueva fase, en la que se hace imprescindible lograr la plena efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, requiere un mayor esfuerzo de todas las partes implicadas en el proceso de negociación colectiva, y en ese sentido, desde UGT, consideramos que la Ley de Igualdad supone una herramienta fundamental no sólo por lo ya mencionado sino, además:

- Porque recoge reivindicaciones que durante años hemos venido manteniendo desde UGT, y que podríamos calificar de históricas, como el permiso de paternidad, la equiparación de las prestaciones de riesgo por embarazo y lactancia a las de maternidad, la eliminación de los requisitos de cotización para acceder a la prestación por maternidad y por riesgo durante el embarazo, la acumulación de la lactancia o los Planes de Igualdad (desde al año 1996).
- Porque es una Ley que implica a toda la sociedad en su conjunto: Gobierno, Administraciones Públicas, Sindicatos, Empresas, Partidos Políticos, Asociaciones..., y que además pretende incidir de una forma más directa, en aquellas áreas donde las mujeres continúan sufriendo el mayor nivel de discriminación, el mercado de trabajo.
- Porque es una Ley transversal pues afecta a todos los ámbitos de la vida: la educación, la sanidad, el empleo, la seguridad social, la política, las administraciones públicas, el acceso a los bienes y servicios, etc. Para ello modifica hasta veintisiete disposiciones normativas con rango de Ley, incluyendo en todas ellas el principio de igualdad que debe regir en nuestro ordenamiento jurídico. Pero sobre todo es una Ley de carácter marcadamente social y laboral.

- Porque pretende corregir las situaciones que han dado lugar a que las mujeres tengan más problemas a la hora de encontrar un trabajo o aquellas que dificultan su acceso a puestos de responsabilidad, proporcionando a sindicatos y empresarios una nuevas herramientas de negociación.
- Porque intenta, con medidas concretas, que las mujeres no sean discriminadas por razón de la maternidad y quiere facilitar el acceso de los hombres a los cuidados de hijos e hijas, creando un permiso de paternidad financiado por la Seguridad Social, que iguala al de países como Dinamarca y Reino Unido, y supera al de Francia, Portugal o Alemania. En definitiva, pretende hacer el mercado de trabajo español más justo y más igualitario, al mismo tiempo que más productivo y más competitivo.

En la Declaración del 8 de julio de 2004, cuando se acuerda iniciar un nuevo proceso de Diálogo Social entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y patronales, se establecen las pautas de la negociación, acordándose, por vez primera, que las políticas de igualdad de trato entre mujeres y hombres formarán parte del mismo. Si bien no fue posible alcanzar un acuerdo específico en esta materia con las organizaciones patronales, si que durante este proceso se abre un periodo de consultas por parte del gobierno con las organizaciones empresariales y sindicales, cuyo resultado se transforma en un texto de medidas sociolaborales que a posteriori formaría parte del Anteproyecto de Ley de Igualdad.

La rotunda oposición de las organizaciones patronales a la Ley de Igualdad no es entendible, en tanto en cuanto desde el año 2002, y como ya se ha mencionado, los sucesivos Acuer-



dos Interconfederales de Negociación Colectiva, venían recogiendo la necesidad de incluir en la negociación de los convenios colectivos, cláusulas de acción positiva destinadas a mejorar la situación de las trabajadoras. De hecho, las grandes empresas españolas, donde existe una presencia sindical fuerte han negociado acuerdos específicos en esta materia, consiguiendo aumentar sus beneficios empresariales, al tiempo que se han mejorado las condiciones laborales de sus plantillas. Sin embargo, estos acuerdos quedaban reservados a unas pocas empresas en nuestro país, pues al quedar sometida la capacidad negociadora a la voluntad de las partes, no existía la posibilidad de abordar la negociación colectiva en aquellas empresas donde la representación legal de los trabajadores es escasa o inexistente.

En cuanto a los derechos laborales que incorpora o mejora la Ley de Igualdad son muchos y de diversa índole, por tanto, imposible detallar todos y cada uno de ellos.

No obstante es necesario hacer una síntesis de aquellos que más están repercutiendo en las relaciones laborales de trabajadores y trabajadoras con las empresas, como el permiso de paternidad, la mejora del permiso de maternidad en caso de nacimiento de hijos prematuros o con discapacidad, la nueva prestación de riesgo por lactancia natural, la equiparación económica de ésta y la de riesgo por embarazo a la prestación por maternidad, la mejora en los topes de reducción de jornada por cuidados familiares, así como en los permisos, excedencias voluntarias y excedencias por cuidados de hijos e hijas y familiares, la posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas, la flexibilización de los requisitos para acceder a la prestación por maternidad, el subsidio especial por parto para las mujeres que no puedan acceder a la prestación de maternidad por no tener cotización suficiente, la po-

sibilidad de adaptar la jornada laboral para facilitar la conciliación de vida laboral y vida privada, así como la inclusión del deber de negociar medidas en materia de igualdad en los convenios colectivos y planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores.

Es necesario mencionar, también, el reconocimiento que hace la Ley de los derechos relacionados con la maternidad, la paternidad, la conciliación de la vida familiar y laboral, y las medidas relacionadas con la protección a las mujeres víctimas de violencia de género de los jueces, juezas y magistrados. Asimismo el reconocimiento de los derechos relacionados con la maternidad y paternidad a los trabajadores y trabajadoras autónomas, a los que cotizan a un régimen especial de la Seguridad Social, al personal estatutario de las Administraciones Públicas como el del sector sanitario, al personal de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, al personal de las Fuerzas Armadas y a las personas que ostentan un cargo electo.

Aunque la Ley ha supuesto un gran avance en materia de igualdad, ahora es necesaria hacerla cumplir y ése es el reto que nos encomienda la propia ley a empresas, sindicatos y administraciones públicas, pues en su disposición final quinta, establece que “transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar , en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Desde UGT hemos puesto en marcha diversas actuaciones, desde jornadas específicas para los representantes de UGT en las empresas, cursos específicos sobre planes de igualdad y medidas en materia de igualdad para incluir en las platafor-



mas de los convenios colectivos, dirigidos a las y los negociadores de UGT, realización de folletos explicativo sobre los nuevos derechos que incorpora la LOIEMH, en materia de protección laboral y social, para distribuir en las empresas; así como una Guía sobre la Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva que se encuentra colgada en nuestra página Web, y con la que pretendemos facilitar a los/as negociadores/as una herramienta útil y accesible, que favorezca la negociación de los planes de igualdad en las empresas.

Sin embargo las dificultades con las que nos estamos encontrando son muchas y de diferente índole. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo tiene un coste económico y eso lo sabe el empresariado, con lo que la inclusión de medidas en materia de igualdad en los convenios colectivos ya negociados está siendo bastante difícil. No en vano las medidas en materia de igualdad no son fruto del Diálogo Social. Además sólo las grandes empresas que ya contaban con acuerdos en materia de conciliación, o en las que la representación sindical tiene un peso específico importante, han firmado planes de igualdad, por tanto aún son muy escasos.

Otra de las dificultades importantes es que la LOIEMH, no obliga a las empresas sujetas a un convenio cuya denuncia haya tenido lugar con anterioridad en la entrada en vigor de la misma por tanto hay sectores importantes (como la banca), en los cuales no existe tal obligación. Tampoco establece ningún tipo de recomendación en los casos en los que los convenios colectivos se prorroguen, ni existe ningún tipo de registro legal en nuestro país a través de los cuales se pueda conocer los planes de igualdad que se vayan firmando, pues no todos se negociarán con los representantes sindicales de UGT y CCOO.

Otra de las preocupaciones que desde UGT queremos manifestar, es el interés de las patronales por sacar de los convenios colectivos, las cláusulas relacionadas con la protección de la maternidad, así como las de permisos y excedencias por cuidados familiares y llevarlas a un Plan de Igualdad. Si tenemos en cuenta que los convenios colectivos son de obligado cumplimiento para todas las empresas, pero no lo son los Planes de Igualdad, podemos encontrarnos con algunos casos de retroceso de determinados derechos ya conseguidos y por tanto desde UGT estaremos muy expectantes para evitar este tipo de situaciones.

En este sentido la Inspección de Trabajo tiene una importante labor de vigilancia y control. Para ello se aprobó el pasado año el Plan de Actuación 2008-2010 para esta materia, fruto de un acuerdo alcanzado en el marco del Diálogo Social.

Este Plan consistente en diez mil actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de discriminación en el acceso al empleo o en las relaciones laborales, acoso sexual y por razón de sexo, planes de igualdad, derechos de conciliación, control de convenios colectivos y protección de la maternidad; pretende llevar a efecto unas 800 visitas a empresas para este año, cincuenta por ciento rogadas (previa denuncia), cincuenta por ciento de oficio.

El no cumplimiento por parte de las empresas, de sus obligaciones en materia de igualdad tiene diferentes tipificaciones en la Ley Orgánica de Infracciones en el Orden Social (LISOS), pero la mayor parte de ellas está tipificada como falta muy grave, con sanciones económicas de hasta seiscientos mil euros.

También el Gobierno tiene una tarea pendiente por cumplir, y es el desarrollo reglamentario de aquellas materias que lo pre-



cisan, como la ampliación del permiso de maternidad en los casos de partos prematuros y otras materias recogidas en la Ley de medidas en materia de Seguridad Social, aprobada en diciembre de 2007, que tienen que ver con el cobro de las prestaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, etc.

En cuanto a la influencia en la negociación colectiva, que la Ley de Igualdad ha ejercido en el primer año de su entrada en vigor, desde UGT hemos realizado un estudio del que hemos extractado las siguientes conclusiones:

El desarrollo de la Ley de Igualdad en la negociación colectiva entre empresarios y sindicatos debe desarrollarse tanto en el ámbito de las empresas de más de 250 trabajadores - para las que la Ley fija como obligación la negociación de planes de igualdad- como en la negociación de los convenios de carácter sectorial en los que se deberían incluir un conjunto de medidas encaminadas a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres, de tal forma que estas medidas pudieran beneficiar a muchos trabajadores y trabajadoras de empresas de menor tamaño o que no tienen convenio propio.

En nuestro país, donde existen 1.409.921 empresas, 4.692 tienen más de 250 trabajadores, el 0,33 %. De los 14.678.400 trabajadores registrados en el Régimen General de Seguridad Social en Abril de 2007, correspondían a empresas de más de 250 trabajadores, 1.683.315, lo que supone el 11,46% de los trabajadores del mencionado Régimen, todos ellos potenciales beneficiarios de las medidas de igualdad, que afectarán más directamente en torno a 600.000 mujeres (el 58,38 % de los cotizantes totales del Sistema de Seguridad Social son hombres y el 41,62 % mujeres) (Datos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, abril 2007).

Teniendo en cuenta los sectores de actividad, la mayoría de estas empresas corresponden al sector servicios (70%), seguido de la industria (23,6%), la construcción (5,7 %), y finalmente el sector agrario (0,28%).

La negociación de los planes y medidas de igualdad están formando parte de los procesos de negociación de los convenios colectivos y, por tanto, está íntimamente ligado el número de Planes de Igualdad al número de convenios colectivos que estaban vigentes cuando se aprueba la Ley, los que se negociaron durante 2007 y los que se van a negociar a lo largo de 2008.

Los convenios colectivos firmados hasta diciembre de 2007, con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley, dan cobertura a 8.398.955 trabajadores; y con carácter general han incluido el deber de negociar Planes de Igualdad.

Durante el año 2008, se abordará la negociación de un amplio número de convenios colectivos que darán cobertura aproximada, a 10.000.000 de trabajadoras y trabajadores. Hay que señalar que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, firmado en diciembre del pasado año por los interlocutores sociales, recogía el compromiso de las partes, empresarios y sindicatos de impulsar la puesta en marcha de los contenidos de la Ley de Igualdad a través de la negociación colectiva. Por tanto este año será aún mayor el impulso que el principio de igualdad va a encontrar a través de la inclusión de Planes de Igualdad en la negociación colectiva.

La ley también recomienda a aquellas empresas con menos de 250 trabajadores que integren en sus convenios medidas de igualdad, aunque no estén obligadas a poner en marcha Planes de Igualdad. En este sentido, no hay que olvidar que fruto de los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Ne-



gociación Colectiva, se ha producido un impulso de la inclusión de medidas de no discriminación o de promoción de igualdad entre los sexos. Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en los últimos seis años se ha duplicado la inclusión de este tipo de medidas. Del total de convenios firmados, incluían medidas de igualdad entre mujeres y hombres, un 33,1 % en el año 2001, y que se ha pasado a un 54 % en el año 2006.

El horizonte por tanto es esperanzador, si bien la concreción de los Planes de Igualdad, será en algunos casos más lenta, por la necesidad de dar cumplimiento a la realización de un diagnóstico de la empresa, de forma previa a la implantación de un Plan de Igualdad. Los negociadores de UGT, están totalmente implicados en la difusión de los contenidos de la Ley y en la elaboración de instrumentos para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas.

De forma paralela a la puesta en marcha de Planes y medidas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la negociación colectiva ha ido adaptando las cláusulas de los convenios colectivos a las mejoras introducidas en la Ley y que modificaban el Estatuto de los Trabajadores, mejoras en el acceso al empleo, en materia de permisos y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo, medidas para facilitar la permanencia de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, y otras medidas que van a facilitar la permanencia y la promoción de las mujeres en el empleo. Sin olvidar el novedoso derecho del permiso de paternidad, del cual se han beneficiado 173.171 personas, de marzo a diciembre de 2007.

No obstante, al no existir un registro oficial (institucional), para los Planes de Igualdad que se negocien en las empresas pro-

piamente, está resultando ciertamente dificultoso cuantificar el número de Planes de Igualdad que se van negociando, así como valorar sus contenidos. Es absolutamente necesario que desde el Gobierno se aborde esta materia y así se planteará por parte de UGT en el marco del próximo periodo de Diálogo Social. También es necesaria la modificación de las Hojas Estadísticas de registro de Convenios Colectivos, para que incluyan un apartado específico destinado a la recogida de información de los convenios colectivos en materia de igualdad, pues en las actuales sólo existe una pregunta y recogida en el apartado dedicado a “otras materias objeto de negociación”. Esto es fundamental en tanto en cuanto, la igualdad ha pasado a ser materia prioritaria en el marco de la negociación.

Evidentemente, los avances son muy lentos, pero poco a poco se van subiendo peldaños en la “escalera para alcanzar la igualdad de género”. Con esta seña de identidad está comprometida la Unión General de Trabajadores, y con este objetivo seguiremos trabajando en todos los ámbitos donde podamos aportar nuestra labor como Organización Sindical más representativa.

**SUSANA SINAI CRESPO**  
**Especialista en Relaciones Laborales.**  
**Nestlé España, S.A.**



Buenos días:

Agradezco la invitación que me ha hecho CELEM para participar en este Seminario y espero sinceramente que mi intervención les resulte interesante:

La intervención se basará en estos cuatro puntos:

1. PRESENTACIÓN DE NESTLE ESPAÑA, S.A.
2. PROGRAMA OPTIMA
3. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN
4. PLAN DE IGUALDAD

## **1. PRESENTACIÓN DE NESTLE ESPAÑA**

Nestlé es una empresa multinacional de origen suizo con presencia en los cinco continentes, que se dedica a la Fabricación y Comercialización de Productos destinados a la Alimentación.

Dentro de las numerosas marcas que comercializa les destaco NESTLE, NESCAFE, SOLIS, MAGGI, LITORAL, BUITONI, HELADOS NESTLE.

Nestlé instaló su primera fábrica en España en 1905, en la localidad de La Penilla en Cantabria, dedicada, en un principio a la elaboración de harina lacteada y poco después a la leche

condensada. Ambos productos eran únicos en su género en aquella época y desempeñaron un importante papel en la alimentación infantil.

Actualmente dispone de 8 centros de producción, 2 de Servicios de Atención al Cliente y varias Regiones de Venta para cada línea de producto.

La sede central se encuentra en Esplugues de Llobregat (Barcelona).

*Datos de interés:*

- Plantilla: alrededor de 4.000 personas.
- Distribución por género: 64 % hombres y 36% mujeres.
- Hay que destacar que entre los jóvenes la proporción de mujeres es mayor.
- Edad media: 44 años.
- Media antigüedad 22 años.
- Contratación nuevos titulados tres últimos años: 54% mujeres – 46% hombres.
- Rotación inferior al 1%.

## 2. PROGRAMA OPTIMA

Es un programa que viene desarrollando el Instituto de la Mujer, entidad dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desde 1996, con el objetivo de introducir la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas a través del desarrollo de Planes de Acciones Positivas. Nestlé España se adhirió al Programa en 1998.

El Plan de Acción que pusimos en marcha tenía tres principios básicos:



- Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Incorporación paulatina en aquellos puestos en que estén menos representadas.
- Concienciación de todos los estamentos en la empresa sobre la necesidad de proporcionar igual trato a hombres y mujeres.

Con el ánimo de ir avanzando en este tema, tenemos constituido en nuestra Empresa un Comité de Impulso y Seguimiento que tiene como misión generar, organizar, coordinar y supervisar Acciones que ayuden a equilibrar cualitativa y cuantitativamente, la participación de las mujeres en las empresas, así como el estudio de medidas que ayuden a conciliar la vida profesional, personal y familiar

Algunas de las acciones positivas que se han implementado son las siguientes:

- Sistema de publicación de vacantes en las fábricas
- Revisión del proceso de selección
- Revisión del plan de carrera comercial. Esta acción positiva también ayuda la conciliación, ya que con ella pretendemos que las mujeres con responsabilidades familiares, la etapa de venta que se lleva a efectos en las distintas Regiones de Venta que tiene nuestra empresa en toda España, se haga donde esté ubicada su residencia habitual.
- Revisiones de las denominaciones de puestos, etc.
- Premio Fomento a la Natalidad por un importe de 4.439 euros o los días de permiso equivalente a este importe.
- Exención del turno de noche a las mujeres con hijos menores de 1 año, si es que lo solicitan.

Además, actualmente, se está produciendo un solape en las acciones generadas por el Comité de Impulso y Seguimiento de Optima y entre las ideas que son propiamente Optima y las que son genéricas de conciliación, tendiendo mucho a estas últimas que, a la postre, acabarán convirtiéndose en mayores oportunidades para las mujeres.

### 3. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Somos conscientes de que la incorporación de la mujer al mundo laboral remunerado afecta directamente a su equilibrio personal y al de las familias, ya que es necesario compatibilizar dos carreras profesionales entre sí y una vida personal y familiar.

Estas políticas de conciliación, no son solamente un rol de las empresas, sino de la sociedad en general. En un estudio facilitado por el Consejo Económico y Social, se desprende que la desigualdad entre hombres y mujeres en las tasas de empleo, se acentúa en mayor grado, cuando tienen hijos menores.

Las empresas han de buscar fórmulas que no siempre son fáciles y tener imaginación para adaptar sus estructuras y sus sistemas de trabajo revisando sus estrategias y políticas de Recursos Humanos, adoptando medidas que tengan en cuenta una nueva realidad social que cada vez está más presente: la necesidad de equilibrar el trabajo y la vida personal y familiar.

En nuestro caso, además, deberíamos diferenciar las políticas de conciliación en dos tipos de entornos como son el rural y el urbano. El “café para todos” no es válido para todo tipo de situaciones, y se ha de tratar de diferenciar y ajustar cada tipo de medida lo más posible al colectivo al cual queremos beneficiar. Por eso en Nestlé S. A. siempre hemos tenido sensibili-



dad para ocuparnos de las cuestiones que afectan a las personas y al entorno en donde se desenvuelven.

Esta filosofía viene recogida en los principios que la empresa Nestlé tiene establecidos en el área de Recursos Humanos en los que se destaca que la empresa debe velar en que haya un buen equilibrio de la vida profesional, personal y familiar. Y ello no sólo porque mejora la satisfacción de nuestros empleados, los fideliza e incrementa su productividad, sino también porque ofrece una imagen positiva de la Compañía.

Por último, pero no por ello menos importante, esta preocupación por la conciliación nos ayuda a atraer y retener a las personas con mayor potencial, ya que cada vez es más valorado por los trabajadores el disponer de tiempo suficiente para poderlo dedicar a su vida personal y familiar.

Para poner en práctica estos principios tenemos instauradas desde hace muchos años unas buenas prácticas que las podríamos clasificar en tres áreas:

## 1. Formación

Ayudamos a la conciliación impartiendo nuestros cursos de formación dentro del horario laboral y con el coste a cargo de Nestlé, en la mayoría de los casos. Con ello nuestros empleados no restan tiempo a su vida familiar y no tienen que destinar recursos económicos para mejorar como personas y como profesionales.

Tenemos, además, un módulo formativo de Igualdad de Oportunidades en los cursos de Liderazgo y en los destinados a Jóvenes Titulados cuando se incorporan en la Empresa.

## 2. Organización del trabajo

- Horario flexible para el personal Administrativo.
- Semana comprimida (viernes y vísperas festivos salida a las 15 horas).
- Reducciones de jornada adaptadas a cada persona.
- Sustitución en caso de bajas y de excedencias.
- Posibilidad de vacaciones fraccionadas.
- Posibilidad de acumular horas lactancias.

## 3. Otras condiciones

- Parking y supermercado en el propio edificio.
- En algunos centros hay comedores de empresa subvencionados.
- Programa de Ayuda al Empleado.
- Ayuda económica para hijos discapacitados.
- Asignación económica al C.E. para organizar actividades
- Carta de felicitación padre/madre por el nacimiento de un bebé.
- Lactancia gratuita durante el primer año de vida del bebé.
- Plan de Pensiones de prestación definida.

Quiero también destacar que hemos confeccionado un documento informando a todo el personal de la Empresa de las normas que actualmente están vigentes en nuestro país para ayudar a conciliar la vida personal, familiar y profesional, ya que pensamos que para poder ejercer sus derechos, se necesita, en primer lugar, conocerlos, lo que no siempre es fácil debido a su gran diversidad y a que están recogidos en diversos textos legales. De este documento se ha entregado un ejemplar a cada uno de nuestros colaboradores y colaborado-



ras y se ha incorporado en nuestra Intranet.

#### **4. PLAN DE IGUALDAD**

Aunque para nosotros la puesta en marcha del PROGRAMA OPTIMA ya ha representado la implementación de un Plan Igualdad, con el propósito de adaptarnos a la nueva normativa legal y seguir profundizando en políticas de igualdad de oportunidades, estamos confeccionando un Plan que vamos a negociar con los representantes de los trabajadores, en la próxima negociación de nuestros convenios colectivos.

Actualmente, estamos confeccionando el diagnóstico, tanto cualitativo como cuantitativo, para analizar cual ha de ser el Plan de acción que tenemos que poner en práctica.

Por último, destacar que nuestro país tiene uno de los índices más bajos de natalidad y uno de los más altos de esperanza de vida, el envejecimiento de la población y su escasez serán problemas cada vez mayores, por lo que las empresas no pueden permitirse perder la visión, la experiencia y el conocimiento que pueden aportar las mujeres, máxime en unos momentos en que nos encontramos con una generación de mujeres, que es la mejor preparada de la historia (más del 50% de la población universitaria son mujeres).

Quedo a su disposición por si tienen interés en que les amplíe la información que les he facilitado.

Muchas gracias por su atención.





**COORDINADORA ESPAÑOLA PARA EL LOBBY EUROPEO DE MUJERES**

C. Almagro, 28, Bajo. 28010 Madrid.

Tel. 91 319 11 95. Fax. 91 319 27 82

e- mail: [celem@celem.org](mailto:celem@celem.org)

[www.celem.org](http://www.celem.org)

# Miembros Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres

Asociación de Mujeres “Concejales 79”.

Asociación de Mujeres Gitanas ALBOREÁ.

Asociación de Mujeres Juristas THEMIS.

Asociación de Mujeres Marroquíes AMAL.

Asociación de Teólogas Españolas.

Asociación Española de Mujeres Profesionales de los Medios de Comunicación (AMECO).

Asociación Mujeres Jóvenes.

Asociación Mujeres OPAÑEL.

Asociación Mujeres por la Solidaridad “14 de Abril”.

Asociación Mujeres Vecinales de España.

Asociación para Prevención, Reinserción y Atención de la Mujer Prostituta (APRAMP).

Asociación para la Reflexión y la Acción Feminista (ARAF).

Asociación de Trabajadora Autónoma y Emprendedoras (UATAE).

Comisión para la Investigación de Malos Tratos a Mujeres.

Confederación CERES.

Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

Coordinadora del País Valencià para el Lobby Europeo de Mujeres.

Departamento Confederal de la Mujer, UGT.

Enclave Feminista.

Federación de Asociaciones de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales.

Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR).

Federación de Asociaciones de Mujeres Separadas y Divorciadas.

Federación de Mujeres Progresistas.

Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).

Forum de Política Feminista.

Grupo de Estudios sobre la condición de la mujer ALECRÍN.

Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

Lobby de Mujeres del Principado de Asturias.

Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa (OMEGA).

Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres.

Plataforma Catalana de Suport al Lobby Europeu de Dones.

Plataforma de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres de Castilla y León.

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Unión de Mujeres por Europa.

Voluntariado de Madres Dominicanas.