



“La igualdad de género en la negociación colectiva”

Informe de la VIII Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “**Igualdad en la Empresa**” Red DIE

Sevilla, 3 de diciembre de 2018

1	LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	3
1.1	NORMATIVA SOBRE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	3
1.2	¿QUÉ CONTENIDOS DE IGUALDAD SE PUEDEN ABORDAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?.....	5
1.3	ACCIONES POSITIVAS Y MEDIDAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	6
1.4	¿EN QUÉ ASPECTOS DE DEBE INCIDIR?	7
2	CÓMO ABORDAR CON ÉXITO LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS	10
2.1	CASO 1. MEDIDAS PARA ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL.	10
2.2	CASO 2. PROCEDIMIENTO DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES.	12
2.3	CASO 3. CONCILIACIÓN PARA TODAS LAS PERSONAS.....	14
3	DEBATE/CONCLUSIONES.	16
4	ANEXOS.....	17
4.1	AGENDA	17
4.2	VALORACIÓN DE LA VIII JORNADA TÉCNICA DE LA RED DIE.....	18
4.2.1	Explotación cuantitativa de los datos (valoración de 1 a 5):.....	18
4.2.2	Explotación cualitativa	19
4.3	IMÁGENES DE GRUPO	20

El 3 de diciembre de 2018 tuvo lugar en Sevilla, la VIII Jornada Técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE).

27 personas, de 20 empresas pertenecientes a la Red y el equipo técnico de la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, participaron en esta Jornada Técnica, cuya temática fue *“La Igualdad de género en la negociación colectiva”*.

Entidades asistentes a la VIII Jornada Técnica de la Red DIE



En este foro se expusieron, exploraron y debatieron experiencias y buenas prácticas, para el promocionar la igualdad laboral de mujeres y hombres a través de la negociación colectiva.

La Jornada se ha estructurado en dos partes:

- **Ponencia experta: La igualdad de género en la negociación colectiva**
- **Actividad práctica: Cómo abordar con éxito la negociación de los planes de igualdad en las empresas**

En la **primera parte de la Jornada**, Teresa Velasco Portero, profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de Loyola y especialista en igualdad de oportunidades, expuso el marco legal y los principales ámbitos laborales en los que la negociación colectiva puede favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como las claves para abordarla.



Tras su intervención se inició un **debate**, en el que participaron las personas responsables de igualdad de las empresas allí presentes.

La **segunda parte de la Jornada** se organizó en torno a un taller, dinamizado por Daleph, entidad experta en igualdad de oportunidades. Por grupos, mediante la dinámica de juego de roles, se trabajaron casos en los que la empresa y la Representación Legal de la Plantilla debían abordar una problemática concreta en el seno de la Comisión de Igualdad y llegar a acuerdos. El objetivo del taller era consensuar medidas concretas para impulsar la igualdad en las empresas a través de la negociación con las trabajadoras y los trabajadores.



1 LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El objetivo de esta primera consiste en contextualizar jurídicamente la introducción del principio de igualdad en la negociación colectiva y conocer los principales aspectos en los que se debe incidir en el marco de la negociación de medidas o planes de igualdad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la negociación colectiva se refiere a las **negociaciones entre las personas empleadoras y las personas trabajadoras, con el fin de fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones entre ambas partes**. Por tanto, “es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual las personas empleadoras y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales”.¹

En este sentido, la negociación colectiva **es una herramienta óptima para luchar contra la discriminación y transversalizar el principio de igualdad**, al abordar todos los ámbitos de las condiciones de trabajo: acceso al empleo, retribución, formación, promociones, movilidad, seguridad y salud laboral, tiempo de trabajo, etc.

1.1 Normativa sobre igualdad en la negociación colectiva.

La normativa recoge el **deber de las empresas de negociar medidas de igualdad** con la representación legal de la plantilla:

- Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI) (art. 45.1) “Las empresas (...) deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que determine la legislación”.
- Estatuto de los Trabajadores (art. 85.1): “en la negociación colectiva (de los convenios) 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”. Además:
 - a) Es un deber que pervive, aunque exista un convenio sectorial concurrente.
 - b) No se puede excluir por los acuerdos interprofesionales.



¹ OIT. [Negociación colectiva y relaciones laborales](#).

- c) Si no se negocia, se puede considerar posteriormente como un indicio de discriminación.

En algunos casos, el deber de negociar medidas de igualdad se ha de hacer **en el marco de un plan de igualdad**:

- En las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras (por empresa, no por centro). El plan se negocia en el marco del convenio colectivo de empresa y, en el caso de convenio sectorial, se negocia en la empresa según las reglas establecidas en el convenio sectorial para ello.
- Cuando lo establezca el convenio colectivo aplicable.
- Cuando la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.
- En el empleo público estatal.

Para las empresas que no incurran en estos supuestos, la elaboración de planes de igualdad es voluntaria.

La obligación implica no solo negociar los planes, sino también llegar a acuerdos. Según la Sentencia núm. 832/2018 del Tribunal Supremo **el plan debe ser negociado entre ambas partes o de lo contrario será nulo.**

En relación con el **control de la legalidad del Convenio**, el Estatuto de los Trabajadores establece expresamente (art. 90.6) que **“la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.** A tales efectos podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial.”

El incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad supone infracciones graves y muy graves, según la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS):

- Infracciones graves (art. 7.13). No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad que se establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

- Infracciones muy graves (art. 8. 17). No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley (obligación de elaborar el plan como sustitución de las sanciones accesorias).

1.2 ¿Qué contenidos de igualdad se pueden abordar en la negociación colectiva?

Por tanto, la incorporación del principio de igualdad en las empresas a través de la negociación colectiva está ampliamente respaldada por la jurisprudencia. Pero **¿cómo se ha trabajado la igualdad en la negociación colectiva?** El análisis de los procesos de negociación y de los convenios colectivos que derivan de los mismos indica que **en la propia negociación colectiva existen discriminaciones**, como reflejo de la sociedad machista en la que tiene lugar. En este sentido, las **principales carencias** en el ámbito de la negociación colectiva son:

- **Escasa participación femenina** en las mesas de negociación.
- **Falta de formación** de las personas que negocian.
- **Relegación de la igualdad como un tema menor** frente a otros temas como el salario.
- **Prejuicios y estereotipos de género.**

El análisis de los convenios colectivos desde la perspectiva de género ofrece resultados dispares, encontrándose **distintos tipos de situaciones**:

- **Convenios que discriminan directa o indirectamente por razón de género.** Hay que tener en cuenta que los convenios vigentes tienen herencias de su propia historia y aún quedan algunas cláusulas de discriminación directa y muchas de discriminación indirecta, que son más difíciles de detectar.
- **Convenios que ignoran la existencia de discriminación y mantienen una perspectiva aparentemente neutra.** Los convenios que adoptan posiciones aparentemente neutras, sin tener en cuenta los diferentes puntos de partida de mujeres y hombres en el ámbito laboral, acaban perpetuando las desigualdades que no se han abordado de forma correcta.
- **Convenios colectivos que simplemente transcriben las normas sobre prohibición de discriminación** que recoge la ley.

- **Convenios que han depurado sus cláusulas discriminatorias y adoptan medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres. No son mayoritarios, aunque poco a poco las empresas y los sindicatos son conscientes de que la igualdad debe estar presente en la negociación.

Por ello, es necesario establecer **mecanismos que permitan trabajar los convenios con perspectiva de género**, especialmente en lo que se refiere a los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1.3 Acciones positivas y medidas de igualdad de oportunidades en el marco de la negociación colectiva

Según el Estatuto de los Trabajadores (art.17.4), la negociación colectiva “podrá establecer **medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones**. A tal efecto se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.” También en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación.



Las medidas de acción positiva **son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres**. Serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, por tanto, son **temporales**, habrán de ser **razonables y proporcionadas** en relación con el objetivo perseguido.

Las medidas de acción positiva están avaladas por la norma (LOI) y la jurisprudencia. Así, por ejemplo, el Tribunal Constitucional (STC 128/1987) ha considerado que es admisible un plus de guardería para el personal femenino cuya extensión al masculino se niega con el objetivo de que la mujer conserve su puesto de trabajo. También reconoce mayor pensión de jubilación mantenida transitoriamente a favor de mujeres para compensar sus inferiores condiciones

laborales. Sin embargo, esta doctrina no se ha seguido posteriormente por los tribunales y han acabado siendo medidas universales, por ejemplo, se suelen extender a los varones los pluses de guardería. Asimismo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sus sentencias más recientes avala las medidas de acción positiva.

Las **medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, en sentido técnico, son las medidas **dirigidas a uno o a ambos sexos que pretenden eliminar las diferencias entre hombres y mujeres a través de la erradicación permanente de los prejuicios de género causantes de dichas diferencias**. A diferencia de las acciones positivas, no son temporales, porque lo que pretenden es un cambio de modelo social. Por ejemplo, una medida de igualdad de oportunidades es la potenciación del permiso parental masculino.

1.4 ¿En qué aspectos de debe incidir?

Los **aspectos en los que es necesario incidir** en la negociación colectiva para conseguir mayores niveles de igualdad en el ámbito laboral son los siguientes:

Acceso al empleo

- **Apertura de canales.**
- **Definición objetiva de puestos de trabajo** y de capacidades.
- **Objetivación de las pruebas.**
- **Lenguaje no sexista** en las convocatorias y procesos de selección.
- **Currículo ciego.**
- **Formación en igualdad** de las personas participantes en el proceso para evitar sesgos de género en los procesos de selección.

Temporalidad-parcialidad

Indagar en las **causas de la parcialidad**: ¿Por qué tienen ese tipo de contrato? ¿no se les ofreció otro? ¿excesiva rigidez de la jornada?

Segregación horizontal

Acciones positivas para fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados y viceversa.

Techo de cristal

- Forma de acceder a la promoción: **publicidad de la vacante.**
- **Objetivación de los requisitos** para promocionar.
- **Redefinición objetiva de los puestos y de los requisitos** exigidos por el puesto.
- **Objetivación de las pruebas** realizadas a las candidatas y los candidatos.
- **Relativizar el peso de la antigüedad.**
- **No vincular a previo contrato a tiempo completo o contrato fijo.**

Conciliación y corresponsabilidad

- **Flexibilidad** para el trabajador y la trabajadora.
- **Minimizar la inseguridad en la jornada irregular.**
- Incluir **preferencias para vacaciones en caso de responsabilidades familiares que incluyan nuevos modelos de familia.**
- **Permisos para acompañamiento médico a familiares** (retribuidos y sin retribuir).
- **Fomentar que los hombres se tomen los permisos;** revisar la literalidad, muchas veces en las medidas de conciliación se hace referencia solo a la mujer o al permiso de maternidad.
- **Información** y publicidad sobre los permisos.
- **Facilitar la tramitación** de las medidas.
- Revisión de aquellos puestos que exigen **disponibilidad u horario rígido o permanencia**, para limitarlos a los supuestos mínimos.
- **Regular los supuestos de adaptación de duración y distribución de la jornada.**
- Mantenimiento de **derechos de formación y promoción.**



Discriminación salarial

- **Valoración objetiva de los puestos:** readecuación de los salarios base por categorías profesionales.
- **Revisión de los complementos salariales:** minimizar los que dependan de la antigüedad y tiempo de presencia.
- Aumentar el peso de los **complementos por resultado.**
- Incluir a las **trabajadoras y los trabajadores a tiempo parcial.**
- **Evitar duplicidades en la retribución** (mayor salario base por una característica del puesto y plus por esa misma característica).
- **Equiparar salario de categorías con trabajo del mismo valor** y distinto precio (unas feminizadas y otras masculinizadas).
- **Objetivar los criterios para complementos**, que no dependan de la negociación individual.
- **Transparencia** (eliminar el secretismo).



Acoso (prevención, atención a la víctima, restauración)

Establecer **protocolos** que permitan defenderse a las víctimas y evitar la impunidad de los acosadores.

Extinción

Participación de la representación de los trabajadores y las trabajadoras en las extinciones.

Comunicación

Comunicación y sensibilización constantes, tanto por parte de la empresa hacia sus trabajadores y trabajadoras como por parte de la RLT hacia la plantilla y personas afiliadas.

2 CÓMO ABORDAR CON ÉXITO LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

En la segunda parte de la Jornada se realizó la actividad práctica **“Cómo abordar con éxito la negociación de los planes de igualdad en las empresas”**, con el objetivo extraer una serie de medidas concretas que se pueden poner en marcha en las empresas a partir de los acuerdos con los trabajadores y las trabajadoras.

Los **comisiones o comités de igualdad** son los organismos que suelen negociar las medidas de los planes de igualdad en las empresas. Están representados por la Empresa, habitualmente por la Dirección y por las personas de RRHH que gestionan los temas de igualdad, y por la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores (RLT). En este sentido, los distintos intereses que tienen las partes pueden suponer, en ocasiones, un problema para la negociación de las medidas de igualdad. Por ello, **se deben establecer pautas de comunicación, lugares de encuentro y buscar soluciones consensuadas.**

Siguiendo la dinámica de juego de roles, se trabajaron por grupos tres casos en los que se presentaban problemas relacionados con la implantación de la igualdad en la empresa. El objetivo era resolverlos mediante la negociación colectiva. En cada grupo, unas personas representaron a la empresa y otras a la RLT. Por separado, tenían que preparar las propuestas que, como empresa o como RLT, llevarían al Comité de Empresa o a la Comisión de Igualdad y después negociarlas en una reunión de forma conjunta.



El listado de medidas que los grupos acordaron en el seno de las comisiones es, sin duda, un conjunto de buenas prácticas en materia de igualdad que surgen de la negociación colectiva. A continuación, se presentan los casos que se trabajaron y las medidas que acordaron los grupos para resolver los problemas planteados.

2.1 Caso 1. Medidas para eliminar la brecha salarial.

Patbe S.A. es una empresa de 276 trabajadoras y trabajadores que no tiene plan de igualdad. Tiene Comité de Empresa propio y se rige por un convenio colectivo de ámbito autonómico, pero la empresa tiene determinadas mejoras tanto salariales como del resto de condiciones laborales, fruto de la negociación anual del Comité de Empresa.

En la última negociación del Comité de Empresa, de mayo de 2018, **se ha pactado una subida salarial de 3% anual hasta 2021**, tanto en lo referente a la retribución fija como en la variable.

En la misma negociación, la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras (RLT) propuso la elaboración de un plan de igualdad, al que la empresa está obligado por la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, por ser una entidad con más de 250 personas en plantilla.

La empresa contrata a una consultora externa para elaborar el diagnóstico, que presenta a la Dirección de RRHH con una serie de conclusiones en las que se identifican y analizan brechas de género en la empresa. En concreto, **se ha detectado una brecha salarial del 22,9%. Entre las causas, se señala el hecho de que todos los conceptos de retribución variable sean percibidos mayoritariamente por hombres**. En el diagnóstico se han recogido los siguientes conceptos salariales:

- Salario base según categoría del puesto de trabajo.
- Complemento de antigüedad.
- Complemento de nocturnidad.
- Complemento de horas trabajadas en fin de semana.

Se ha constituido una Comisión de Igualdad, con representación de la RLT y de la empresa, en la que se van a negociar las medidas del plan de igualdad en base a la información que aporta el diagnóstico. **Entre los objetivos que se marca la Comisión está el de reducir la brecha salarial** y, por tanto, diseñar medidas que contribuyan a cumplir dicho objetivo.

Para la negociación de estas medidas, la empresa y la RLT tienen los siguientes **condicionantes**:

- Empresa: tiene interés en disminuir la brecha salarial, pero solo dispone de presupuesto para aumentar las retribuciones en el 3% al que se había comprometido en la última negociación con el Comité de Empresa.
- RLT: tiene interés en que se apruebe el plan de igualdad y en que se reduzca la brecha salarial, pero cree que tendrían problemas con sus afiliados y afiliadas en caso de que tuvieran que renunciar a la subida salarial del 3% que habían conseguido en la negociación del convenio, para implementar otro tipo de medidas del plan de igualdad.

¿Qué medidas proponen en la Comisión de Igualdad para incorporarlas al plan de igualdad?

Medidas acordadas en la negociación colectiva. Caso 1

- **Elaboración de un estudio**, en un plazo máximo de un año, para analizar la brecha salarial que permita establecer medidas para reducirla.
- **Congelar la antigüedad a cambio de implantar un complemento de retribución variable por objetivos.**
- **Medidas de acción positiva para que las mujeres elijan trabajar en el turno de noche y el fin de semana** y, por tanto, puedan recibir también estos complementos retributivos: las horas que trabajen en el turno de noche o en el fin de semana, las pueden acumular y disfrutar en cualquier época del año, con un preaviso de una semana.
- Al tener limitación de la subida salarial de un 3%, se va a **incrementar proporcionalmente en mayor medida la parte fija del salario.**
- **Acciones formativas para las mujeres y preferencia en las promociones** para optar en puestos con mayor retribución.

2.2 Caso 2. Procedimiento de acuerdo entre las partes.

Corcer S.A. es una empresa de 276 trabajadoras y trabajadores que no tiene plan de igualdad.

En la negociación del último Convenio Colectivo, en 2016, la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras (RLT) propuso la elaboración de un plan de igualdad, pero en 2018 todavía no se han iniciado los trámites para su elaboración.

En septiembre de 2018 la empresa recibe una visita de **la Inspección de Trabajo, que le solicita información sobre los trámites que se están siguiendo con relación a la elaboración e implantación del plan de igualdad**, al que la empresa está obligada por la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, por ser una entidad de más de 250 personas en plantilla.



La empresa contrata a una persona externa para elaborar el diagnóstico, que presenta a la Dirección de RRHH con una serie de conclusiones en las que se identifican y analizan brechas de género en la empresa.

Cuando la empresa presenta el diagnóstico al **Comité de Empresa** con el objetivo de iniciar la elaboración del Plan, este **se niega a negociar la elaboración del Plan** por dos motivos: 1. porque **no ha contado con su participación en la fase inicial** (fase de diagnóstico) y 2. han observado que **en el diagnóstico no se han incluido datos sobre algunos aspectos importantes de las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores como son las retribuciones variables.**

Para la negociación del plan de igualdad, la empresa y la RLT tienen los siguientes **condicionantes**:

- Empresa: debe iniciar la elaboración del plan de igualdad pues la Inspección de Trabajo le ha instado a ello, pero la negativa del Comité se convierte en un grave inconveniente para la empresa. La empresa no tiene más recursos materiales para ampliar el diagnóstico.
- RLT: tiene interés en que se apruebe el plan de igualdad, pero teme que un diagnóstico incompleto o que no refleje la realidad sobre la que va a aplicarse el plan, pueda llevar a un plan de igualdad que no sirva para corregir de forma efectiva las desigualdades.

En la reunión entre las partes se ha de establecer una **hoja de ruta consensuada para elaborar el plan.**

Medidas acordadas en la negociación colectiva Caso 2

- **Constitución de la Comisión de Igualdad.**
- Remisión del **diagnóstico** elaborado por la consultora **externa que contenga un análisis y valoración de datos.**
- **Inclusión y corrección de datos del diagnóstico:** retribuciones por grupos profesionales desagregadas por sexo.
- **Plan de trabajo para elaborar el Plan:** definición de los principios generales de actuación y las medidas concretas, cronograma, código ético. Las medidas abarcarán los siguientes ámbitos: conciliación, comunicación, equiparación salarial, formación, acceso al empleo, posibles acciones positivas enfocadas a mujeres.

- **Evaluación y seguimiento trimestral** de las medidas adoptadas.

2.3 Caso 3. Conciliación para todas las personas.

Recom S.L. es una empresa de 115 trabajadoras y trabajadores que se dedica a la fabricación de cartones, por lo que gran parte de **la plantilla trabaja a turnos rotativos**. Se trata de una plantilla joven, con una media de edad de 35 años.

La empresa, a pesar de no estar obligada por la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha iniciado el proceso de elaboración del plan de igualdad con representantes de la plantilla, para lo que se ha constituido una Comisión de Igualdad y se ha elaborado un diagnóstico de situación.

En el diagnóstico se ha detectado **malestar entre las personas que no tienen responsabilidades familiares porque las personas que se acogen a reducción de jornada (en su mayoría mujeres) pueden solicitar un único turno, que suele ser el de mañana**. Las personas que no tienen responsabilidades familiares critican que no tengan la misma oportunidad de elegir un turno que les permita conciliar su vida laboral y personal.



Cuando en la Comisión de Igualdad tratan las medidas de ordenación del tiempo de trabajo, se pone sobre la mesa la cuestión de los turnos de trabajo para reflexionar sobre el tipo de actuaciones que se pueden impulsar para que todo el personal pueda beneficiarse de las medidas de conciliación.

Para la negociación de estas medidas, la empresa y la RLT tienen los siguientes **condicionantes**:

- Empresa: está abierta a introducir algunos cambios en la organización de los tiempos de trabajo, siempre y cuando se cumplan los tiempos de producción.
- RLT: entiende las reclamaciones de las personas sin cargas familiares, pero debe defender los derechos de las trabajadoras y trabajadores que reducen su jornada y eligen turnos, en este caso, por motivos de guarda legal.

¿Qué medidas proponen en la Comisión de Igualdad para incorporarlas al plan de igualdad?

Medidas acordadas en la negociación colectiva Caso 3

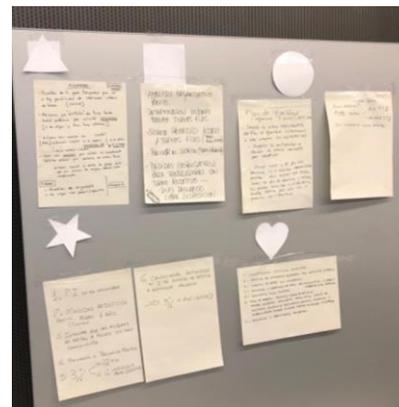
- Realización, por parte de la empresa, de un **análisis organizativo previo**.
- Asamblea de la parte trabajadora para ver si hay **posibilidad de intercambio interno de turnos**.
- Determinación, por parte de la empresa, del **número máximo de turnos fijos**.
- Establecer un **sistema de prioridad en el acceso a turnos fijos** (edad, hijos e hijas, discapacidad, etc.) y publicarlo para que lo conozca toda la plantilla (transparencia).
- **Medidas compensatorias para trabajadores y trabajadoras con turnos rotativos** como pueden ser días de descanso, días de libre disposición, posibilidad de elegir vacaciones, crear una comisión para valorar un complemento salarial para personas que cambian turno (medir el impacto de este complemento dado que las mujeres que lo cobren serán una minoría).
- **Seguimiento de la implementación de las medidas** a los dos meses y valorar algún caso personal o específico si es necesario.

3 DEBATE/CONCLUSIONES.

La Jornada técnica ha proporcionado un nuevo espacio de intercambio de reflexiones y buenas prácticas para las compañías pertenecientes a la Red de empresas con distintivo “*Igualdad en la Empresa*” o Red DIE.

En el espacio de **debate**, destacaron las siguientes ideas sobre lo que pueden hacer las empresas para incorporar la igualdad en la negociación colectiva:

- **Aumentar la presencia femenina** en las mesas de negociación.
- **Formar a las personas que participan en las negociaciones**, tanto por parte de la empresa como por parte de las organizaciones sindicales.
- **Incorporar medidas de igualdad** en la negociación colectiva, sobre todo teniendo en cuenta que la mayor parte del tejido empresarial son pymes y micropymes, que no están obligadas a tener planes de igualdad.
- **Conectar el Convenio Colectivo o el Convenio de empresa con el Plan de Igualdad**, trasladando al Convenio las medidas del Plan.



4 ANEXOS

4.1 Agenda

“La igualdad de género en la negociación colectiva”

09:45	Registro de entrada	
10:15	Bienvenida y presentación institucional	Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del IMIO
10:30	Ponencia: La igualdad de género en la negociación colectiva	Teresa Velasco Portero. Profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de Loyola. Especialista en igualdad de oportunidades.
11:30	Debate	
12:00	Descanso	
12:30	Actividad práctica: cómo abordar con éxito la negociación de los planes de igualdad en las empresas	Dinamizan Montse Parramon y Cristina Ayuso, Asistencia Técnica de la Red DIE
13:45	Cierre y agradecimientos	Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del IMIO
13:50	Fotografía de grupo	

4.2 Valoración de la VIII Jornada técnica de la Red DIE

4.2.1 Explotación cuantitativa de los datos (valoración de 1 a 5):



4.2.2 Explotación cualitativa

Sugerencias de mejora

- *Ubicación y hacer más prácticas.*
- *Profundizar otros temas de interés DIE.*
- *Muy interesante todo. Solo una sugerencia: enviar antes de las Jornadas materiales a tratar para avanzar en los temas planteados y comparar experiencias.*
- *Se hizo corta, mayor duración de las jornadas.*
- *Sería necesario más tiempo para profundizar en los contenidos. Poca presencia de la parte social.*
- *Posible nueva Jornada técnica de Relaciones Laborales: criterios de la Administración para analizar y subsanar la brecha salarial por género.*
- *Propongo la organización de alguna acción formativa, de mayor duración a una jornada, para la especialización de algún tema de interés para las empresas con DIE.*

Otros comentarios

- *Fue una jornada muy interesante, tanto la persona ponente, como el resto de los participantes de un alto nivel. Encantados de participar. Gracias.*
- *Me ha encantado y me ha aportado muchas ideas.*
- *Jornada muy práctica y enriquecedora.*
- *Me ha parecido una jornada muy interesante. Brillante la exposición de la ponente y fantástica la dinámica de grupos de trabajo. Gracias por todo.*

4.3 Imágenes de grupo



Imagen en CaixaForum Sevilla