

Abril '15

Igualdad en la Negociación Colectiva



Boletín Igualdad Empresa

XXIV



PRESENTACIÓN
INTRODUCCIÓN
INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: <ul style="list-style-type: none">▪ ¿Qué es la negociación colectiva? Una aproximación a los principales conceptos▪ ¿Cómo se ha ido incorporando el principio de igualdad de oportunidades en la negociación colectiva?▪ La doble estrategia de la negociación colectiva: transversalización del principio de igualdad y lucha contra la discriminación▪ La participación de las mujeres en la negociación colectiva▪ Claves para la negociación de Medidas y Planes de Igualdad
ÚLTIMA HORA

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este número, se ofrece información sobre negociación colectiva en materia de igualdad como instrumento para avanzar en la efectiva materialización del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, ya que tanto el derecho comunitario como el español resaltan la importancia de la implicación de los interlocutores sociales en la aplicación efectiva de este principio.

Para una mejor explicación de la temática, en primer lugar, se realiza una aproximación conceptual a la negociación colectiva, para continuar desarrollando cómo se ha incorporado el principio de igualdad de oportunidades en la negociación colectiva, haciendo énfasis en la doble estrategia adoptada para ello. Asimismo, el BIE aporta la panorámica que brindan algunas estadísticas sobre la participación de las mujeres en la negociación colectiva, al tiempo que ofrece claves de utilidad para negociar medidas y planes de igualdad en la empresa.

Este boletín se completa con la *Última hora* en cuanto a convocatorias, novedades y noticias recogidas en www.igualdadenaempresa.es durante el mes de abril.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del Plan de Igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

El BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Información y contacto

INTRODUCCIÓN

El modelo europeo de sociedad y desarrollo encuentra en el **diálogo social** una dimensión esencial para la gestión de la gobernanza económica europea, la cual, en el marco de la estrategia económica “Europa 2020”, apuesta por **la competitividad y por un crecimiento “inclusivo, sostenible e inteligente”**¹ que fomente el conocimiento, la innovación, el uso sostenible de los recursos, así como la **cohesión social y territorial**.

Lograr esta meta requiere de la **contribución activa e inclusiva de todas las personas**, mujeres y hombres; siendo esencial que el potencial y el talento de las mujeres sean incorporados en condiciones de igualdad, y así debe reflejarse en todos los ámbitos del mundo laboral, incluidos los procesos de negociación colectiva.

Además de reportar una mayor eficiencia y eficacia empresarial, la apuesta por hacer efectiva la **Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** tiene un sustento legal, ya que este principio es uno de los fundamentales del Derecho comunitario y de la legislación española.

“Los objetivos de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad entre hombres y mujeres consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.”

Unión Europea*

El artículo 21 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de julio de 2006, establece que *“Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas”*².

¹ Comisión Europea (2010). *Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

² UE (2006). *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo*. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&from=ES>

*UE (10 de abril del 2015.) Igualdad entre mujeres y hombres [Página Web] Recuperado de http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm

El artículo 26 de la mencionada Directiva comunitaria, asimismo, determina que *“Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción”*.



En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) establece, en su artículo 45, que *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 se determine en la legislación laboral”*.

De la misma forma, el citado artículo especifica que *“En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad (...) deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

La LOIEMH recoge la perspectiva transversal de género (*mainstreaming*) y se armoniza con los planteamientos de las Directivas Europeas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Así, la LOIEMH establece la obligación general de adoptar y negociar medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres, y especifica una forma de concretarlo, mediante la negociación y adopción de medidas o, en su caso, planes de igualdad (lo cual es obligatorio en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, en aquellas que así lo establezca el convenio colectivo o en las que la autoridad laboral lo hubiera determinado por procedimiento sancionador; si bien esto no excluye que otras empresas pueden establecer, con carácter voluntario, planes de igualdad).

Se puede observar cómo en la Ley se establecen, para hacer efectivo el principio de igualdad, dos dimensiones complementarias que se refuerzan mutuamente. Por una parte, el fomento de la igualdad por medio de medidas o planes de igualdad y, por otra, el evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Las directrices comunitarias y lo establecido por la LOIEMH se complementan con las recomendaciones para la negociación de los convenios colectivos que recogen los **Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC)** de cada año en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El principio de Igualdad de Oportunidades se incorpora por primera vez en 2001 en el ANC, en el documento firmado para la negociación del año 2002. A partir de este momento, tiene lugar un proceso de impulso en la inclusión de cláusulas de no discriminación y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, las cuales han experimentado una evolución positiva en el conjunto de convenios colectivos en estos años.

INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Qué es la negociación colectiva?

Una aproximación a los principales conceptos

La **negociación colectiva** es un **proceso de diálogo** en el que intervienen las personas trabajadoras y el empresariado, o sus representantes³, con el objetivo de regular las condiciones laborales y de la producción y establecer las obligaciones a las que se compromete cada parte. Los resultados de la negociación colectiva, esto es, los **acuerdos alcanzados**, se plasman en un



convenio colectivo donde se contemplan aspectos como la contratación, la organización del trabajo, las categorías profesionales, los horarios, las retribuciones salariales o **las medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (o, en su caso, planes de igualdad)**, entre otros.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) establece en su Título III el régimen jurídico de la negociación y los convenios colectivos, como expresión de dicha negociación desarrollada por empresas y trabajadoras y trabajadores a través de sus representantes. Todos aquellos convenios cuyo proceso de aprobación se ajuste a dicha normativa tendrán la consideración de **convenios estatutarios** y a todos los efectos serán de eficacia general en su ámbito de aplicación y de obligado cumplimiento durante todo su periodo de vigencia.

Asimismo, cabe señalar la existencia de **convenios colectivos extraestatutarios**, los cuales, se negocian fuera del margen procedimental y de tramitación establecidos por el ET; se rigen, con carácter general, por el artículo 37.1 de la Constitución Española y por las normas del Código Civil sobre los contratos en cuanto a los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa (arts. 1.257 y ss. del CC). Se caracterizan porque su **eficacia** es **limitada**, ya que su fuerza vinculante se aplica solamente a las partes firmantes, y a las empresas y trabajadoras y trabajadores representados por ellas.

³ Asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.

Ámbito de aplicación

Señalada esta distinción entre convenios colectivos estatutarios, de eficacia general, y extraestatutarios, de naturaleza limitada, es necesario focalizarse en un aspecto fundamental de los primeros: **la determinación de su ámbito**. En este sentido el art. 83.1 del ET establece que “*Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*”.

Los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos determinan su extensión o alcance. De esta forma, implican:

- El **ámbito funcional**, que se refiere al tipo de actividad, ya que identifica la rama, el sector, el subsector de actividad económica o empresa al que se va a aplicar el convenio.
- El **ámbito territorial**, que delimita el espacio geográfico en el que se va a aplicar el convenio: estatal, autonómico, interprovincial, provincial, comarcal o local.
- El **ámbito personal**, que se refiere a los sujetos de aplicación, ya que delimita a determinados grupos o categorías profesionales a quienes, según el caso, se va, o no, a aplicar el convenio.
- El **ámbito de empresa**, aquellos convenios que regulan las condiciones laborales de una empresa concreta.

*“Tal y como está articulada la negociación colectiva en España, los convenios colectivos pueden ser negociados entre los representantes de los trabajadores y los empresarios al nivel descentralizado de la empresa o a un nivel mayor de centralización como es el de sector, con diferentes ámbitos geográficos: local, provincial, regional o nacional” ***

Las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva determinan la unidad de negociación siempre y cuando cumplan con las normas de legitimación y representatividad reguladas por el Estatuto (arts. 87 y 88 del ET).

“En los convenios de ámbito de empresa, están legitimados para negociar en este ámbito e inferior, el comité de empresa, delegados de personal, o en su caso, las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen mayoría de los miembros del comité de empresa” (87.1 ET)

** Izquierdo, M., Moral, E. y Urtasun, A. (2003). El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios. *Documento Ocasional Nº 0302 del Banco de España*. Recuperado de: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeridas/DocumentosOcasionales/03/Fic/do0302.pdf>

COMPARATIVA DE CARACTERÍSTICAS DE LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE CONVENIOS

Los convenios colectivos sectoriales	Los convenios colectivos de empresa
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se aplican en un sector de actividad económica y pueden ser, según su alcance territorial de aplicación, estatales, autonómicos, interprovinciales, provinciales o locales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se aplican a una empresa concreta, grupo de empresas o centros de trabajo específicos. Cada empresa puede negociar su propio convenio y pactar con su plantilla, siempre y cuando no se establezca una prohibición expresa en el convenio del sector.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Son negociados por las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas en su ámbito de aplicación. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se negocian con el comité de empresa, las personas delegadas del personal o las secciones sindicales, siempre que estas últimas sumen mayoría en el comité de empresa.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ En la medida en que establecen un marco de actuación amplio, los convenios sectoriales fijan unas garantías mínimas que impiden la competencia desleal entre empresas en el ámbito nacional, así como dinámicas de “dumping” en el ámbito internacional, que no benefician a nadie. Asimismo, el dumping social y ecológico, específicamente, contradicen los principios europeos del crecimiento sostenible y de cohesión social que caracterizan a la Unión Europea, de la cual España forma parte. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En la medida en que se enmarcan en un escenario laboral determinado, los convenios de empresa son más flexibles, ya que se ajustan a unas características, circunstancias y necesidades más concretas. Permiten, de este modo, una adaptación más rápida a los cambios y necesidades de la propia empresa, del proceso productivo y de su evolución económica y de negocio, pudiendo incidir en su competitividad. Del mismo modo facilitan la adopción de medidas de igualdad acordes a la realidad de cada entidad.

¿Cómo se ha ido incorporando el principio de Igualdad de Oportunidades en la negociación colectiva?

Después de más de tres décadas de **diálogo** y de **concertación social** en España, en las que estas dinámicas han ido evolucionando conforme a las nuevas realidades económicas y sociales, se puede afirmar que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la contribución a la eliminación de las discriminaciones de género, directas e indirectas, en el marco de las relaciones laborales, ha ido avanzando progresivamente en protagonismo hasta ser asumida como un objetivo ineludible. Así se refleja en el artículo 85 del ET, al establecer 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”⁴.



Actualmente, asumir el principio de igualdad de género de forma transversal y contribuir a su efectividad es un logro social que implica, en el ámbito de las relaciones laborales, tanto el respeto de los derechos de las personas como el desarrollo de la economía; ya que son las personas, hombres y mujeres, con su talento, quienes se sitúan en el centro de los procesos productivos, marcando la diferencia entre empresas de un mismo sector.

Unos **instrumentos del diálogo social** que, desde su nacimiento en 1997, han resultado fundamentales en la incorporación del principio de igualdad, son los **Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC)** que se establecen fruto de la negociación entre los sindicatos mayoritarios y las organizaciones patronales, ya que *“Como acuerdos de tipo intersectorial nacional, durante su vigencia tienen como misión orientar la negociación y el contenido de los convenios colectivos”*.

⁴ Estatuto de los trabajadores. <http://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>

De esta forma, las recomendaciones en materia de igualdad recogidas en los distintos ANC han ido permeando en los convenios colectivos, sirviendo claramente de **marco de referencia** que imprime un ritmo y un alcance del progreso efectivo del principio de igualdad en las relaciones laborales y, en consecuencia, en el ámbito del trabajo. A continuación, se hace un **breve repaso a la evolución del principio de igualdad en los ANC**:

Acuerdo para la Negociación Colectiva 1997

Con este primer ANC las organizaciones firmantes tratan de conformar un nuevo sistema de negociación colectiva que favorezca una racionalización de la misma, evitando la atomización existente hasta ese momento. De esta forma, se ve necesaria la articulación de las materias a tratar en los diferentes ámbitos de negociación, aunque entre dichas materias aún no se consideran aquellas relativas a cuestiones de género. Por este motivo, el preámbulo del ANC de 1997 recoge *“poner especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones por sexo, raza u otras”*.

Acuerdo para la Negociación Colectiva 2002

Este nuevo ANC, firmado tras el vencimiento del anterior, supone un cambio estratégico en la consideración del principio de Igualdad de Oportunidades. Se recoge, como criterio en materia de empleo, la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y la contribución a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, mencionando aspectos como la contratación indefinida entre las mujeres y la cualificación profesional de trabajadores y trabajadoras.

Lo más importante del ANC de 2002 es que incluye un apartado específico titulado *“Fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género”*, en el que se marcan una serie de directrices y objetivos a ser incorporados en los futuros convenios colectivos. Concretamente se trata de:

- Actuaciones contra la discriminación salarial por razón de género.
- Promoción de la diversidad profesional de las mujeres y su incorporación a sectores masculinizados.
- Medidas de conciliación de la vida laboral y personal incorporando las previsiones de la Ley 39/1999 sobre conciliación.

Acuerdo para la Negociación Colectiva 2003

Siguiendo la línea pautada por el anterior Acuerdo, y bajo la influencia de la Directiva 2002/73 (actual Directiva 2006/54), el ANC firmado en 2003 afirma que *“la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo”*. Para ello establece dos grupos de propuestas:

- Criterios generales, para su inclusión en los procesos negociadores.
- Buenas prácticas, formuladas en el proceso de seguimiento de aplicación del acuerdo.

Ambos grupos de propuestas tienen el objetivo de orientar la negociación en aquello que tiene relación con el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo en condiciones de igualdad, así como a corregir prácticas que puedan obstaculizar la Igualdad de Oportunidades. De esta forma, los criterios incluyen cláusulas antidiscriminatorias; inclusión de acciones positivas; extensión de la prevención de riesgos a reproducción, maternidad y lactancia y el acoso sexual; sistemas de selección, clasificación, promoción y formación neutros en el género; subsanación de diferencias retributivas; y medidas sobre tiempo de trabajo que faciliten la conciliación.

Acuerdo para la Negociación Colectiva 2005

Finalizada la prórroga del anterior Acuerdo se firma un nuevo ANC, que será a su vez prorrogado en 2006. En el ANC de 2005 se mantienen las directrices contenidas en el precedente pero dedicándole, en esta ocasión, un capítulo completo. Así, el capítulo VI sobre Igualdad de trato y oportunidades, que incluye a su vez un apartado específico sobre igualdad entre hombres y mujeres, establece:

- Propuesta de criterios generales en línea con los anteriores ANC.
- Utilización del documento, elaborado por las organizaciones sindicales y empresariales, sobre buenas prácticas para avanzar en la aplicación de los criterios de igualdad.
- Consideración de la negociación colectiva como un cauce adecuado para facilitar el ejercicio de los derechos laborales reconocidos en la LO 1/2004, de 28 de diciembre de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Acuerdo para la Negociación Colectiva 2007

Manteniendo una sistemática y contenidos similares, el ANC firmado en 2007 supone una continuación de los anteriores, ratificando la vigencia de los criterios ya fijados en 2002. Sin embargo, su prórroga durante 2008 implica mayores cambios, al incorporar las prescripciones que en materia laboral establece la aplicación de la LO 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).

En este sentido, el ANC 2008 enfatiza el potencial de la negociación colectiva en la consecución de los objetivos de igualdad entre trabajadoras y trabajadores. La LOIEMH, cabe destacar, supone el establecimiento del deber de establecer y negociar medidas o planes de igualdad en las empresas.

Los Acuerdos para el empleo y la negociación colectiva 2010-2012 y 2012-2014

Ambos Acuerdos, firmados en una coyuntura especialmente difícil, centran sus objetivos en mejorar el tejido productivo y en colaborar a crear empleo estable, si bien se mantiene, como en Acuerdos anteriores, el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, así como la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, como objetivo fundamental y principio informador de los convenios colectivos que se negocien en estos periodos.

Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva

- [Acuerdo para la Negociación Colectiva 1997](#)
- [Acuerdo para la Negociación Colectiva 2002](#)
- [Acuerdo para la Negociación Colectiva 2003](#)
- [Prórroga para el año 2004 del Acuerdo para la Negociación Colectiva 2003](#)
- [Acuerdo para la Negociación Colectiva 2005](#)
- [Prórroga para el año 2006 del Acuerdo para la Negociación Colectiva 2005](#)
- [Acuerdo para la Negociación Colectiva 2007](#)
- [Prórroga para el año 2008 del Acuerdo para la Negociación Colectiva 2007](#)
- [Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 Y 2012](#)
- [II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014](#)

La doble estrategia de la negociación colectiva: transversalización del principio de igualdad y lucha contra la discriminación

La desigualdad de género, que se manifiesta a través de distintas formas de discriminación, abarca todas las facetas de la vida social, ya que está enraizada en estereotipos y prejuicios que aún persisten en la actualidad en todos los países del mundo, sin excepción, y que sitúan a las mujeres en una posición de subordinación con respecto a los hombres. Por tanto, su abordaje en pro de la igualdad efectiva, requiere de incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la realidad, dada la complejidad de relaciones causales que la conforman, si bien esto se puede, y de debe, compaginar con la implementación de acciones específicas.

De acuerdo a esta lógica, la “transversalidad de género, aplicada a los convenios colectivos, significa regular con perspectiva de género la práctica totalidad de las grandes instituciones que conforman la relación laboral: el ingreso al trabajo, la clasificación profesional, los sistemas de valoración, la estructura salarial, el tiempo de trabajo, la salud laboral y la extinción del contrato de trabajo”⁵, lo cual se complementa con la inclusión de acciones positivas como medidas compensatorias, de carácter temporal, para tratar de equilibrar la situación de mujeres y hombres eliminando los obstáculos que impiden la igualdad efectiva en el trabajo.

“Los planes de acción positiva destinados a beneficiar tanto a las mujeres como a los hombres, mediante la promoción real de la igualdad de oportunidades, han supuesto durante años, y aún en la actualidad, el método más utilizado, en Europa y fuera de ella, para la eliminación de situaciones de discriminación indirecta. En muchos países es una realidad común el que organizaciones y empresas, de toda índole y tamaño, soliciten ayuda y consejo para planificar actuaciones adaptadas a sus particularidades.”

Emakunde***

En este sentido, la LOIEMH, en su artículo 43, establece que “mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

Las medidas de acción positiva tienen la ventaja de evitar las discriminaciones indirectas, que son las que suelen ser más difíciles de identificar, ya que ocurren cuando condiciones de neutralidad respecto al sexo ocultan tras de sí situaciones que resultan desfavorables para las mujeres.

⁵ OIT (2013). *Igualdad de género en la negociación colectiva*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220035.pdf

***Emakunde (1996). *Guía de desarrollo de acciones positivas*. Recuperado de http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_desa_es.pdf

La participación de las mujeres en la negociación colectiva

Las últimas décadas han sido testigo de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral español, la cual se ha caracterizado por la concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad y ocupaciones, así como por una menor retribución salarial con respecto a los hombres. Pese a los avances logrados en materia de igualdad en el ámbito laboral, son todavía muchos los retos pendientes de alcanzar a día de hoy.

Sin duda alguna, la negociación colectiva juega un papel muy destacado en este proceso, ya que, como se viene argumentando en este BIE, establece de forma concertada las condiciones laborales y de producción, así como las obligaciones a las que se comprometen las empresarias y empresarios y las trabajadoras y trabajadores. Y lo hace, y esto es fundamental, asumiendo el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como principio rector (artículo 85 ET).

Esta mirada general es importante, sin embargo también es necesario realizar un análisis del papel que las propias mujeres desempeñan en la negociación colectiva, y para ello hay que conocer la situación de las mujeres en las organizaciones sindicales y patronales. La tarea no es sencilla, dada la complejidad de las estructuras organizacionales y la propia complejidad de la articulación de la negociación colectiva en España, donde existen, como se ha visto, distintos ámbitos de aplicación de los convenios colectivos.

De cualquier forma, existen algunos indicadores a partir de los cuales se puede inferir el alcance de la presencia de las mujeres en la negociación colectiva y en consecuencia su capacidad de influencia sobre ella. Como indican los gráficos incorporados a continuación (*gráficos 1 y 2*), la participación de las mujeres no alcanza niveles de representación equilibrada en las organizaciones sindicales. Por lo que respecta a la dirección de sindicatos mayoritarios, las mujeres no ocupan en ningún caso el cargo de Secretaría General (*gráfico 3*).

Por lo que respecta al ámbito empresarial, las mujeres no están al frente de las organizaciones patronales y su participación en los órganos de dirección de las empresas, si bien ha experimentado un incremento en los últimos años, continúa siendo insuficiente (*gráfico 4*).

Gráfico 1: Nº Personas afiliadas UGT, CCOO, USO

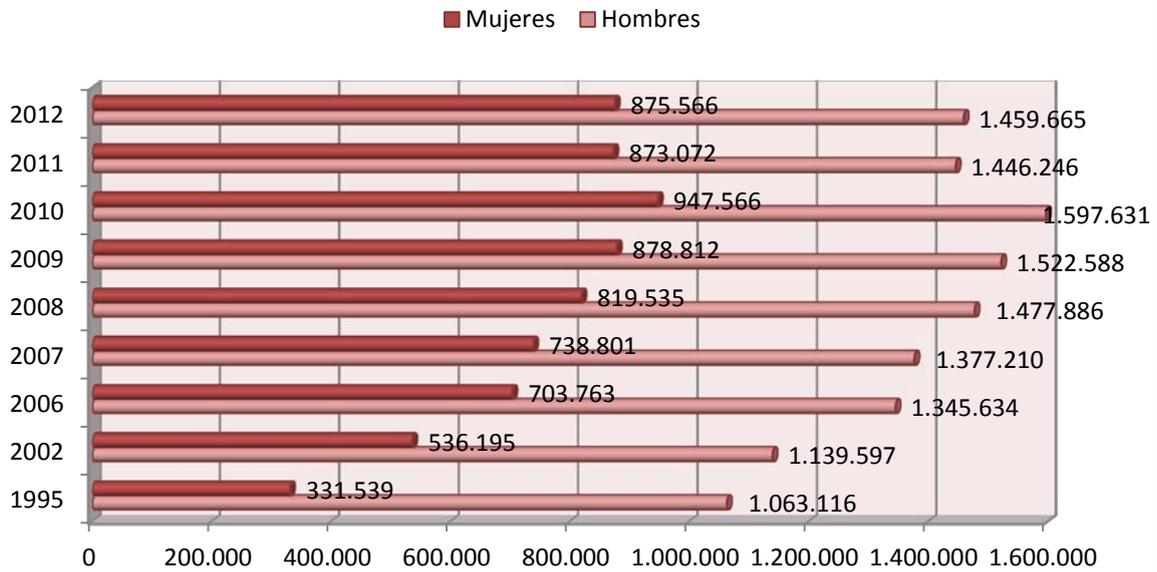


Gráfico 2: % Afiliación UGT, CCOO, USO 2010-2012

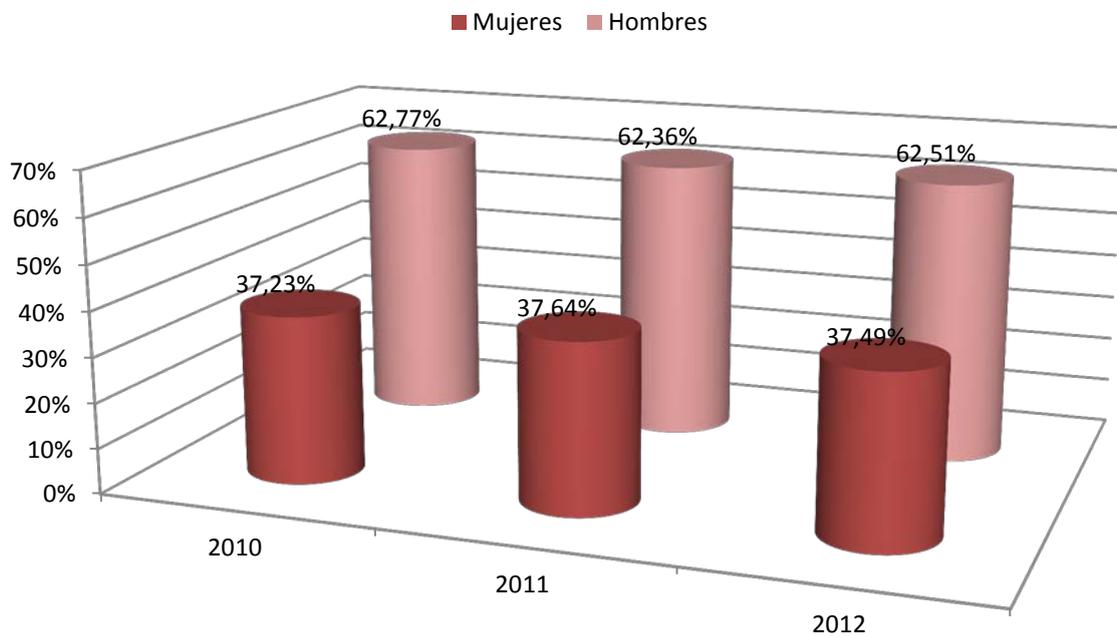


Gráfico 3: % Mujeres Directiva Sindical

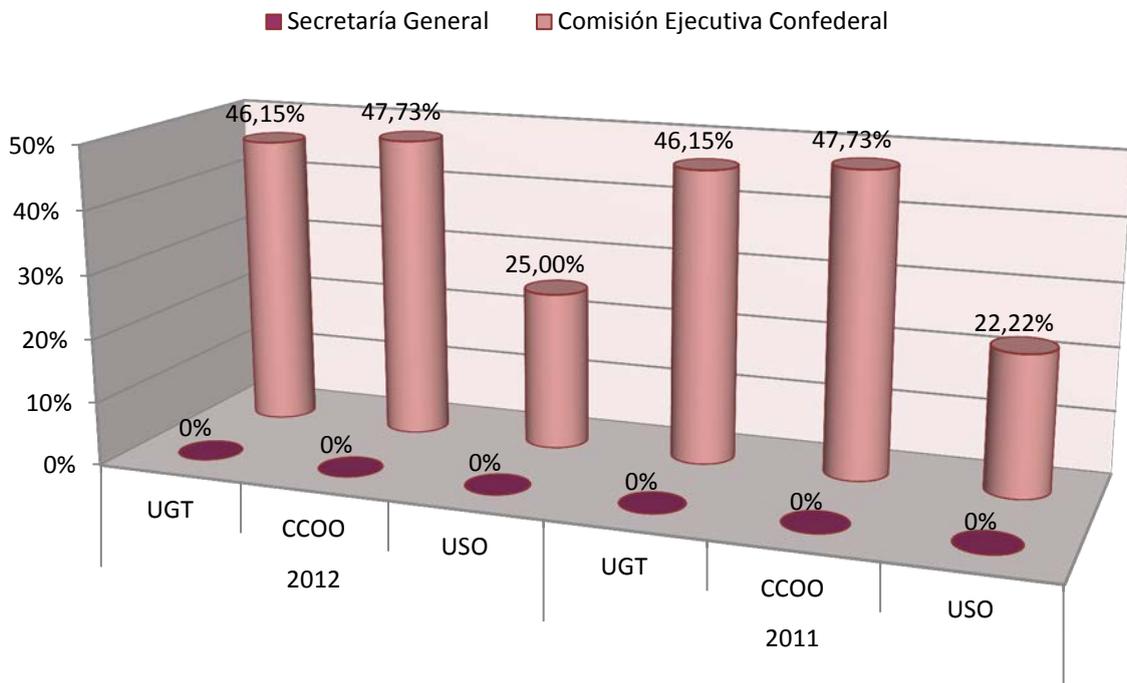
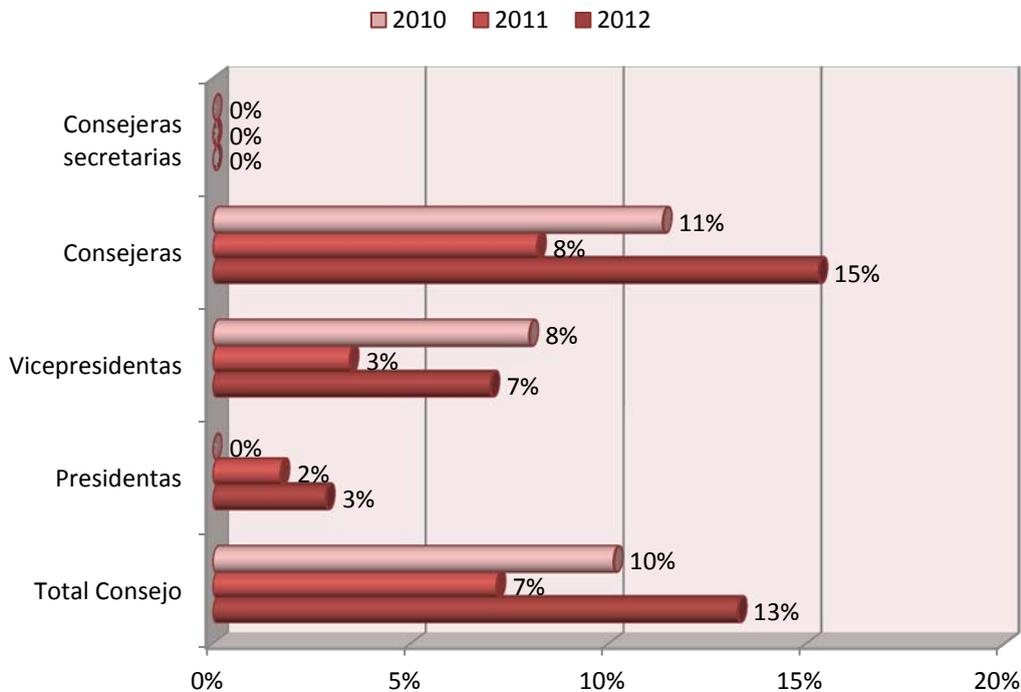


Gráfico 4: % Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35



Fuentes: Gráficos 1, 2 y 3: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (datos proporcionados por UGT, CCOO y USO).

Gráfico 4: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web.

Claves para la negociación de Medidas y Planes de Igualdad

➤ Deber de negociar medidas y planes de igualdad (art. 85 ET)

Las empresas están obligadas a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Estatuto de los Trabajadores.

➤ Empresas con Convenio Colectivo propio (art. 85.2 ET)

La legislación prevé que, en los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar medidas y planes de igualdad se formalice en el marco de la negociación de dichos convenios.

El plan de igualdad forma parte del convenio colectivo de empresa compartiendo su naturaleza vinculante.

➤ Empresas con Convenio Colectivo de ámbito superior (art. 85.2 ET)

La adopción de medidas o planes de igualdad se realizará a través de la negociación colectiva desarrollada en la empresa, atendiendo a los términos y condiciones que se hubieran establecido en el convenio de ámbito superior que sea de aplicación a la empresa.

El plan de igualdad se aprobará como acuerdo de empresa y será vinculante para las partes.

➤ Empresas afectadas por más de un Convenio (art. 84 ET)

Se aplicarán las reglas sobre concurrencia previstas en el art. 84 del ET.

➤ Sujetos legitimados para negociar en el ámbito de empresa (art. 87 ET)

La negociación se produce entre la empresa y la plantilla por medio de las personas designadas por los sujetos legitimados para negociar.

En representación de la plantilla están legitimados para negociar los representantes unitarios (comité de empresa o delegados/as de personal) o representantes sindicales (siempre que sumen mayoría de los miembros del comité de empresa). Cuando la empresa cuente con varios centros de trabajo, el comité intercentros.

En nombre de la empresa es aconsejable la participación de personas con capacidad de decisión y responsabilidad en la gestión de Recursos Humanos.

➤ Constitución de la comisión negociadora (art. 88 ET)

Se efectuará con respeto al derecho de todas las personas legitimadas conforme al punto anterior y en proporción a su representatividad.

➤ Tramitación del proceso negociador (art. 89 ET)

La representación del personal o de la empresa que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte por escrito. La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse por causa legal o convencionalmente establecida.

En cualquier caso responderá por escrito motivadamente a la propuesta de negociación.

➤ Principio de buena fe (art. 89.1 ET)

Todo proceso negociador tiene que estar presidido por la obligación genérica de negociar de buena fe.

➤ Ámbito de negociación de medidas y planes de igualdad

El ámbito de negociación de los planes de igualdad es un ámbito exclusivamente empresarial.

➤ Empresas con más de un centro de trabajo

El plan de igualdad se aplica a la totalidad de la empresa aunque ésta tenga más de un centro de trabajo, sin perjuicio del establecimiento de acciones específicas y adecuadas a los diferentes centros.

➤ Grupo de empresas

Se negociarán medidas o planes de igualdad de forma individual para cada una de las empresas que conforman el grupo.

➤ Constitución de grupos de negociación y trabajo

Atendiendo al tamaño de la empresa y la disponibilidad de participación del personal se decidirá la forma más conveniente de articulación de la negociación: Comisión de Igualdad y/o Equipo de Trabajo. También podrá realizarse a través de reuniones con participación de toda la plantilla si su número lo permite.

Es aconsejable que sea un órgano paritario con presencia equilibrada de mujeres y hombres y cuyos integrantes representen a la empresa y a la plantilla.

La representación empresarial debería ser mediante personas con capacidad de decisión y responsabilidad en la gestión de Recursos Humanos.

En representación de la plantilla actuarán miembros de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, allí donde esté formalizada, o de la plantilla, donde no tengan representación legal.

➤ Materias de negociación del plan de igualdad (art. 46 LOIEMH)

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar las materias que serán objeto de la negociación, la Ley sugiere los siguientes: acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

➤ Registro de el plan de igualdad (art. 2 y D.A 2ª)

De acuerdo con el régimen establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, serán objeto de inscripción:

- los convenios colectivos, y con ellos los planes de igualdad insertos en el propio texto del convenio,

- los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial,
- los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa,
- asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresas que carezcan de convenio colectivo propio y no deriven de lo establecido en un convenio sectorial.

➤ **Infracciones en materia de planes de igualdad (art. 7.13 y 8.17 LISOS)**

Se considera **infracción grave** el incumplimiento de las obligaciones que en materia de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo de aplicación.

Será infracción **muy grave** no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan venga impuesta como consecuencia de un proceso sancionador de la autoridad laboral.

ÚLTIMA HORA

Ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2015.

Desde el año 2008 y con carácter anual se vienen realizando convocatorias para la concesión de ayudas destinadas a pequeñas y medianas empresas y otras entidades de entre 30 y 250 personas en plantilla, para que elaboren e implanten un plan de igualdad, con el objetivo de que puedan incorporar en sus políticas de empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones que, por razón de sexo, puedan existir en su organización. Se trata, por tanto, de animar al tejido empresarial español para que voluntariamente adopten y lleven a la realidad planes y políticas de igualdad.

El 27 de abril se publicó en el BOE núm. 100 la Resolución de 17 de abril de 2015, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2015.

El plazo de presentación finaliza el 15 de mayo de 2015.

Más información:

[http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes de Igualdad/PdI 2015/subv 2015.htm](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/PdI_2015/subv_2015.htm)

buzon-subsuncionespdi@msssi.es

Teléfonos: 91 524 68 85 / 91 524 32 85

registroelectronicof@msssi.es (para cuestiones relacionadas con la presentación electrónica de solicitudes)

NOVEDADES DEL SERVICIO: Alcobendas acoge la celebración de un taller práctico sobre brecha salarial de género en la empresa



El martes 21 de abril de 2015 se celebró en la sede de la Asociación de Empresarios de Alcobendas, AICA, el Taller práctico “**Brecha salarial de género en la empresa: cómo identificarla y corregirla para aumentar la productividad**”.

Su objetivo fue dar a conocer la **Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género**, elaborada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que permite introducir la perspectiva de género en el sistema retributivo de la empresa y, en su caso, reducir la brecha salarial de género.

Esta Herramienta se puede descargar en la web institucional www.igualdadenaempresa.es junto a otros documentos de referencia:

- Guía de uso de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.
- Ejemplo de uso de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.
- Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización.
- Tutorial y caso práctico (vídeos).
- Spots de Igualdad Salarial.

Las empresas que incorporen esta Herramienta en su gestión podrán firmar el **Acuerdo de Adhesión** a su uso (disponible también en la citada web).

Las personas participantes en el Taller procedían de empresas, asociaciones empresariales y otras entidades, con responsabilidad en la gestión de personal.

Los contenidos del Taller, concebido de forma muy práctica, abordaron, en primer lugar, la definición del concepto de brecha salarial, la presentación de estadísticas macro a nivel europeo y nacional y referencias normativas. Posteriormente, tras la visualización de uno de los vídeos tutoriales divulgativos de la Herramienta y una breve descripción de pautas para la incorporación de la perspectiva de género en el sistema retributivo, se presentó la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género.

En el Taller hubo tiempo también para el debate y para responder a las cuestiones planteadas por las personas asistentes tanto al representante del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades como al personal técnico del Servicio de Asesoramiento de Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas.

Nuestras noticias de abril

 01/04/2015 – [Un total de 19 empresas de Alcobendas reciben el sello “Alcobendas Concilia”](#)

El sello Alcobendas Concilia es un reconocimiento al esfuerzo que hacen las pymes de Alcobendas por sacar adelante sus proyectos a la vez que ponen en marcha acciones que faciliten la Igualdad de Oportunidades, en general, y la conciliación de la vida profesional y personal, en particular. Fue otorgado recientemente a un total de 19 empresas, si bien otras 23 lo han renovado. Para otorgar el sello se han valorado acciones que promueven la conciliación tales como teletrabajo, elección de horario, organización de turnos, adelanto de bajas maternas, utilización de dispositivos móviles para poder realizar las tareas profesionales sin necesidad de estar físicamente en la empresa, etc.

 06/04/2015 – [Colabora en la campaña Xsolidaria de la Declaración de la Renta](#)

Desde la Plataforma de ONG de Acción Social se viene realizando anualmente la campaña de la “X Solidaria” dirigida a las personas contribuyentes para que marquen la casilla de Actividades de Interés General consideradas de Interés Social en su declaración de la Renta, anteriormente denominada casilla de Fines Sociales. En esta edición, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se suma a la iniciativa, difundiendo la información a su Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE). Todas aquellas empresas que quieran colaborar, en el marco de sus actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa, pueden hacerlo difundiendo la campaña entre su personal. Además de los [materiales](#) disponibles en la web, cuentan con los siguientes documentos de difusión: [Presentación de la campaña](#). [Nota informativa de la campaña](#). [Folleto donde se presenta la campaña de forma gráfica](#).

 07/04/2015 – [Gijón: Jornada sobre la dimensión de Género en la Responsabilidad Social Empresarial](#)

Con el objetivo de ofrecer a empresas, entidades y profesionales unas pautas y orientaciones para que la clave de género impregne todos los aspectos de la Responsabilidad Social Empresarial, la Comisión de Igualdad de Mantequerías Arias, en colaboración con la Oficina de Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Gijón, organizaron esta jornada. La charla-coloquio estuvo a cargo del equipo de investigadoras, y profesoras de la Universidad del País Vasco, autoras de la “*Guía de Buenas prácticas en Responsabilidad Social de Género*”.

El evento tuvo lugar el 16 de abril en el auditorio del Acuario de Gijón. Mantequerías Arias es una de las empresas que cuenta, desde el 2011, con el Distintivo “Igualdad en la Empresa” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, reconocimiento institucional, a nivel estatal, que distingue a empresas y entidades que aplican políticas de igualdad destacables e innovadoras.

📅 08/04/2015 – [La fundación Andalucía Emprende presentó a emprendedoras y empresarias de Huércal-Overa la iniciativa “Andalucía Emprende Coopera”](#)

La jornada de difusión estuvo organizada por el Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial (CADE) de Huércal - Overa y contó con la participación de 18 mujeres, 14 empresarias y 4 trabajadoras, que asistieron en representación de su empresa, encuadradas principalmente en el sector del comercio y servicios personal y de proximidad. En el transcurso de la jornada se expusieron casos prácticos de la utilidad de la plataforma de la iniciativa [“Andalucía Emprende Coopera”](#), y se motivó a las comerciantes para realizar cooperaciones entre ellas y otras empresarias registradas en este recurso digital.

📅 09/04/2015 – [Informe internacional: el 71% de las encuestadas cree que su compañía no les ofrece las mismas oportunidades que a los hombres](#)

Elaborado a partir de una encuesta mundial realizada a un total de 8.756 mujeres de 75 países diferentes, y con edades comprendidas entre 20 y 35 años, el informe *“The female millennial: A new era of talent”*, publicado recientemente, pone de manifiesto que el 71% de las encuestadas cree que las oportunidades que les ofrecen las empresas no son las mismas que para los hombres de su generación. Entre otras conclusiones, el documento también apunta que en materia de promociones internas, el 43% de las mujeres percibe que se favorece más a los hombres. En España, este porcentaje aumenta hasta el 60%.

📅 10/04/2015 – [Marca asturiana de excelencia para las empresas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres](#)

El decreto que desarrolla esta iniciativa (Decreto 15/2015) fue aprobado del 25 de marzo y publicado en el BOPA con fecha 31 de marzo de 2015, y en él se regula la concesión, renovación y utilización del distintivo “Marca asturiana de excelencia en igualdad”. Entre los objetivos que persigue la iniciativa busca incentivar la promoción profesional de las mujeres, la reducción de la brecha salarial, así como la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

📅 13/04/2015 – [Congreso Internacional “El E-Work como Modelo de Flexibilidad, Conciliación y Productividad en el Derecho Español y Comparado” \(Reino Unido, Francia, Alemania, Italia, Argentina y España\)](#)

La Universidad de Santiago de Compostela celebró el mes de abril, entre los días 17 y 18, el congreso sobre el E-work como modelo de flexibilidad, conciliación y productividad. “El teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo a domicilio en el Derecho español: noción y caracteres”, “Organización del tiempo de trabajo y descanso y conciliación en el teletrabajo” o “El e-work como modelo de empresa socialmente responsable”, son algunos de los títulos de las conferencias que fueron presentadas.

📅 14/04/2015 – [Convocada la VI Edición del Premio Yo también Concilio](#)

Con este premio se pretende sensibilizar a jóvenes estudiantes que en el futuro formarán parte del entorno laboral para que presenten proyectos que contengan medidas innovadoras para la conciliación de la vida laboral y personal, destacando los beneficios que su adopción reportan en la empresa. Las candidaturas se pueden presentar hasta el 28 de octubre de 2015, y puede participar cualquier persona, de forma individual o en equipo, que esté realizando estudios universitarios y esté matriculada en el curso académico 2014-2015 o 2015-2016 en alguna universidad de la Comunitat Valenciana o centros públicos o privados adscritos.

📅 15/04/2015 – [Segundas jornadas de la RED denBBora Sarea](#)

Las jornadas tuvieron lugar el viernes 17 de abril, en Bilbao. El evento se celebró con el título “Por qué hablamos de Tiempos en plural”, siendo un marco para la reflexión y el diálogo sobre temáticas relacionadas con la gestión del tiempo y la conciliación. De esta manera, las jornadas incluyeron ponencias, coloquios y una mesa redonda, tal y como se detalla en el [programa](#). La RED denBBora SAREA, impulsada por el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia, es un espacio de colaboración público-privado que permite diseñar e impulsar una nueva cultura de las relaciones sociolaborales en términos de conciliación, corresponsabilidad y equidad de género.

📅 16/04/2015 – [FEDEPE arranca en Córdoba la V Edición del Programa “Evoluciona, alto rendimiento femenino en entornos laborables saludables y eficientes”](#)

La Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE) presentó, el día 17 de abril en Córdoba, la V edición de Evoluciona, un coaching intensivo que ofrece herramientas de alta competición deportiva para mejorar habilidades de auto-liderazgo para mujeres en entornos profesionales.

 17/04/2015 – [Aprobado el IV Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de las Illes Balears](#)

El Consejo Rector del Instituto Balear de la Mujer (IBD) aprobó recientemente, por unanimidad, el IV Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de las Illes Balears 2015-2020, así como la Memoria del Instituto Balear de la Mujer del año 2014. El Plan es de carácter transversal, ya que implica a todo el Gobierno de las Islas Baleares, así como al resto de administraciones públicas del archipiélago, y formula casi 250 actuaciones, estructuradas en siete ejes, que cuentan con una planificación de estrategias y actuaciones concretas. Los ejes son: trabajo y economía; corresponsabilidad y conciliación de la vida personal y profesional; violencia contra la mujer; participación política y social; educación y formación; salud; otras políticas sectoriales. El objetivo principal de este texto es fomentar la igualdad entre sexos en las Illes Balears, y recoge las aportaciones realizadas por los agentes sociales y las entidades que trabajan para promover la igualdad entre sexos.

 17/04/2015 – [Presentación de la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial del IMIO en la CEOE](#)

En el marco de la reunión constitutiva de la Subcomisión de Igualdad de Oportunidades de CEOE, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades presentó la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial. Con esta Herramienta y sus Recomendaciones se puede introducir la perspectiva de género en el sistema retributivo de la empresa y, en su caso, reducir la brecha salarial de género. La descarga, a través de la web institucional www.igualdadenaempresa.es, y uso del fichero Herramienta (Excel) es sencilla, confidencial y gratuita.

 20/04/2015 – [García Tejerina destaca la importancia de la presencia y el trabajo de las mujeres para la supervivencia de la agricultura en Europa y en el mundo](#)

La Ministra de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Isabel García Tejerina, fue la encargada de clausurar el I Congreso Internacional “La Voz de las Mujeres Rurales en el Mundo”, organizado por la Confederación de Federaciones y Asociaciones de Familias y Mujeres en el Medio Rural (AFAMMER), con una intervención en la que ha asegurado que “la agricultura europea y mundial no puede existir sin la presencia y el trabajo de las mujeres”. Por ello, resulta fundamental “poner en valor y dar visibilidad a su trabajo en las explotaciones agrarias”. Asimismo, declaró que la celebración de este congreso internacional es una oportunidad para tratar de avanzar en una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no solamente en España sino en el conjunto del mundo.

👉 21/04/2015 – [El Gobierno presenta la campaña “Hay Salida” 2015 contra la violencia de género dirigida a jóvenes y adolescentes](#)

La secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Susana Camarero, presentó las nuevas piezas que se difundirán hasta el próximo 7 de mayo en medios de comunicación (prensa, radio, televisión e internet) en el marco de la campaña de sensibilización contra la violencia de género que se desarrolla el presente año, dando continuidad a la iniciativa lanzada el pasado noviembre de 2014, que lleva el eslogan de “Cuéntalo”. La campaña tiene el objetivo de promover la prevención del maltrato en la adolescencia y destacar la importancia del apoyo del entorno y, en general, de la implicación de toda la sociedad en la erradicación de esta lacra social. El Gobierno ha destinado a esta campaña, especialmente dirigida a jóvenes y adolescentes, más de 2,5 millones de euros.

👉 22/04/2015 – [XIV Jornadas de Interlocución Municipal: “Mujeres, emprendizaje y medio rural”](#)

Con el objetivo de promover la actividad emprendedora de las mujeres, acercando experiencias empresariales gestionadas por mujeres que viven en entornos rurales, y fomentar redes de emprendedoras y empresarias del medio rural como un mecanismo clave de dinamización económica del ámbito rural, el 30 de abril se celebró en Castellón las XIV Jornadas de Interlocución Municipal que llevan por título “Mujeres, emprendizaje y medio rural”. La iniciativa se desarrolló con el apoyo económico del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEA Grants) a través de la convocatoria general del Programa de Igualdad de Género y Conciliación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

👉 23/04/2015 – [Mesa redonda: "La Mujer en la Ingeniería de Telecomunicación"](#)

Cómo ha evolucionado la Ingeniería de Telecomunicación y la carrera profesional de las ingenieras en España desde la perspectiva de diferentes generaciones que han pasado por la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación de la Universidad Politécnica de Madrid (ETSIT-UPM), éste fue el tema que distintas mujeres profesionales abordaron en la mesa redonda "La Mujer en la Ingeniería de Telecomunicación", que tuvo lugar el día 22 de abril en el Aula Magna de ETSIT-UPM.

👉 24/04/2015 – [El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente impulsa la participación de las mujeres en el desarrollo económico del medio rural](#)

El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ha publicado en el BOE una Orden ministerial que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional.

Los objetivos a alcanzar son la realización de actividades específicas que sirvan para potenciar el papel de las mujeres en el desarrollo económico del medio rural, tanto en actividades agrarias como en el acceso a las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, el Ministerio considera necesario realizar actuaciones que promuevan el conocimiento y la concienciación de las mujeres en todo el territorio.

 27/04/2015 – [El Gobierno de Extremadura presenta el buzón de lucha contra la discriminación laboral por razón de sexo](#)

El Buzón de lucha contra la discriminación laboral por razón de sexo es una herramienta que se enmarca en la Campaña contra la Discriminación Laboral de las mujeres, iniciada por el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEx) en 2015. Se incluye, como un apartado específico, en el portal del ciudadano de la web de Gobierno de Extremadura (Gobex), y su utilidad radica en que cualquier persona puede utilizarlo para informar de circunstancias o hechos que puedan ser objeto de discriminación laboral, por razón de sexo.

 28/04/2015 – [Susana Camarero: “Apostar por el empoderamiento de las mujeres es vital para la prosperidad económica de la sociedad”](#)

La secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Susana Camarero, ha apostado por la independencia económica y el empoderamiento de las mujeres como elementos “vitales” para promover “la prosperidad económica” de la sociedad. Así se ha expresado Camarero durante su intervención en el marco del VIII Foro España-China que, a través de diferentes conferencias, paneles y mesas de debate, ha analizado las relaciones entre ambos países y los retos conjuntos a los que se enfrentan sus respectivas sociedades y la comunidad internacional. La reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y la lucha contra la violencia de género son algunos de esos retos, tal y como ha señalado la Secretaria de Estado.

 29/04/2015 – [Navarra: constituida una comisión para impulsar la igualdad de género en la negociación y concertación laboral](#)

Representantes del Gobierno foral, de organizaciones sindicales y patronales, participaron en la sesión constitutiva de la Comisión Especializada de Políticas de Igualdad, creada a propuesta del Consejo Navarro del Diálogo Social. El objetivo de esta comisión es impulsar la igualdad de género en la negociación y la concertación laboral, con el fin de evitar la desigualdad y discriminaciones por razón de sexo que se pudieran producir.

 30/04/2015 – [Granada: Encuentro por la igualdad de género "IGUALTIC" en Alfacar](#)

Un total de 200 mujeres participaron en el encuentro provincial de asociaciones por la igualdad de género "IGUALTIC", que tuvo el objetivo de impulsar la igualdad de género a través de las tecnologías de la información y la comunicación. El evento, organizado por la Diputación de Granada, con su Delegación de Igualdad de Oportunidades y Juventud, tuvo lugar en el municipio de Alfacar, y fue el marco para que diferentes agentes sociales que trabajan en el área de igualdad presentasen sus proyectos e iniciativas.

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).
Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es
- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.
Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter
[@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS