



CONSELLO GALEGO  
DE RELACIÓNS LABORAIS

# Guía de boas prácticas en materia de **igualdade** para a negociación colectiva

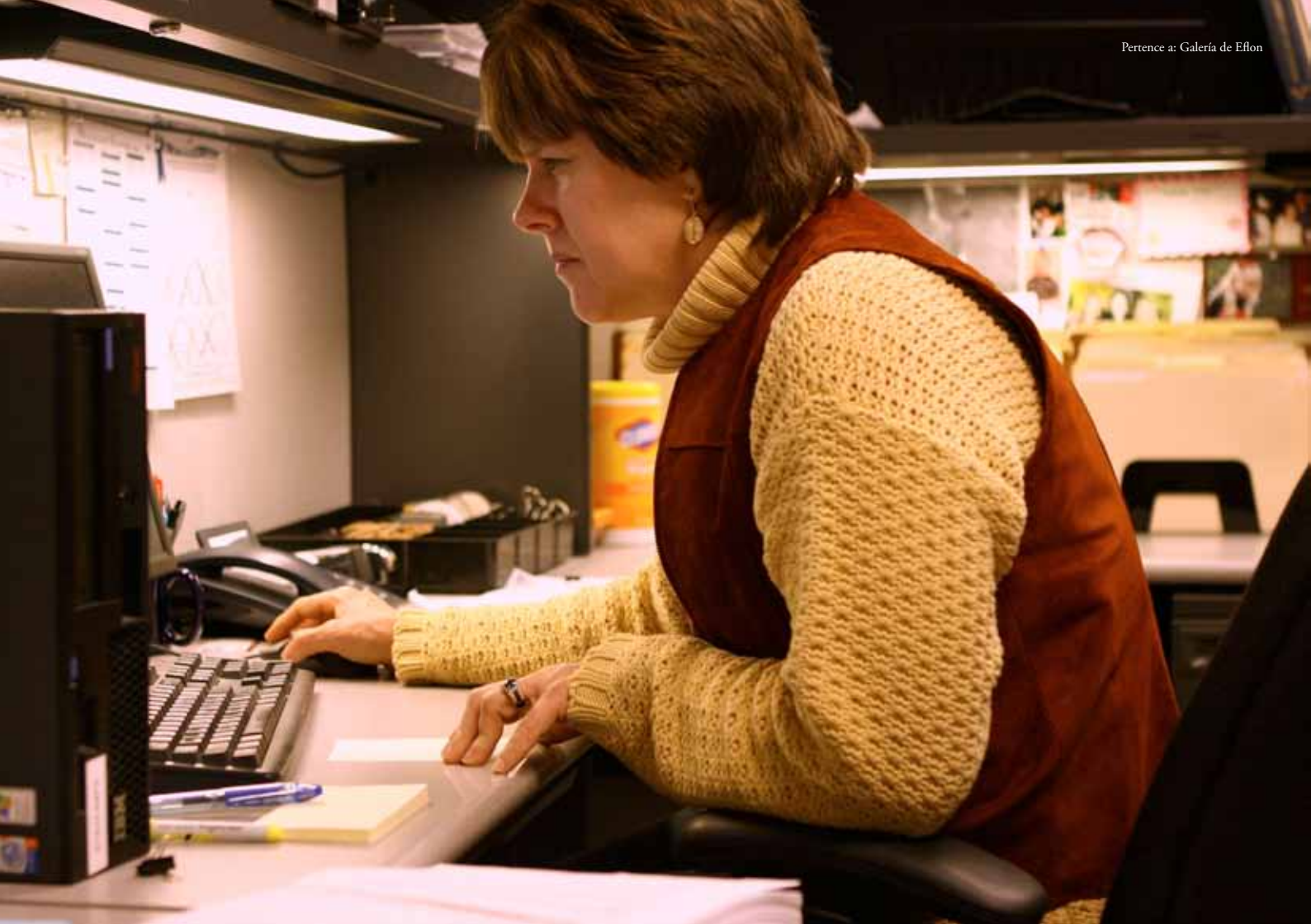


**Guía de boas prácticas en materia de  
igualdade para a negociación colectiva**



A negociación colectiva é o espazo natural do exercicio da autonomía colectiva das organizacións empresariais e sindicais e o ámbito apropiado para facilitar a capacidade de adaptación das empresas, fixar as condicións de traballo e os modelos que permitan mellorar a produtividade, crear máis riqueza, aumentar o emprego e mellorar a súa calidade, así como establecer condicións de traballo que fagan compatible a corresponsabilidade e a conciliación laboral, persoal e familiar, tendo en conta as posibilidades abertas á negociación colectiva en materia de xornada e o recurso a fórmulas flexibles de xestión do tempo de traballo, e contribuír á cohesión social.

A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, fomenta no seu articulado o papel da negociación colectiva na prevención e regulación de medidas para evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, e na regulación das condicións de traballo.





O establecemento de criterios e orientacións para acometer os procesos de negociación colectiva é evidente que contribuíu a afrontar en mellores condicións os procesos de cambio e adaptación á nova realidade socioeconómica na que está inmerso o noso actual modelo social. Cambios que promovan a calidade do emprego e melloren a competitividade das empresas galegas.

Neste sentido, o establecemento destas pautas e recomendacións ten por finalidade servir de instrumento de información ás comisións negociadoras dos convenios colectivos co fin de ofrecer unhas orientacións que contribúan a mellorar os contidos e a calidade da negociación colectiva.

Estas recomendacións pretenden contribuír a efectiva aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades na regulación do acceso e das condicións de traballo das persoas traballadoras.

Estas pautas de boas prácticas poderíanse instrumentar, tras gardar sempre un absoluto respecto á autonomía de negociación das partes, a título exemplificativo, nas seguintes que se apuntan.

## 1.Principio de igualdade de trato

Tal e como establecen os artigos 3 e 5 da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo e o artigo 3 da Lei galega 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, con



carácter xeral establécese a obriga de respectar o principio de igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, considérase o deber de adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre as mulleres e os homes.

Así, procurárase esgotar as posibilidades que a lei concede en orde para alcanzar un nivel efectivo de igualdade de trato e de oportunidades, tras ter en conta que as posibles excepcións á aplicación do principio de igualdade esixen que a diferenza de trato resulte obxectivamente xustificada, e que exista unha relación de proporcionalidade entre a medida adoptada, o resultado producido e a finalidade que se pretende, con criterios de razoabilidade ou xuízos de valor xeralmente aceptados.







A Lei Orgánica 3/2007 establece, no artigo 45, a obriga, xenérica e dirixida a todas as empresas, de adoptar medidas que eviten todo tipo de discriminación entre as persoas que forman parte do persoal da empresa e en particular a evitación de discriminacións correspondentes á retribución, promoción profesional, formación profesional, clasificación e valoración de postos.

### 1.1. Retribución

A negociación colectiva terá en conta o criterio da subsanación das diferencias retributivas que puideran existir por unha inadecuada aplicación do principio de igualdade de retribución por traballos de igual valor.

## 1.2. Promoción da igualdade real nos sistemas de clasificación profesional e valoración de postos. Promoción e formación profesional.

Os convenios colectivos deberían establecer sistemas de clasificación profesional e valoración de postos de traballo asentados en criterios obxectivos e neutros entre as persoas traballadoras.

De igual modo poderanse establecer, tendo en conta as necesidades de incremento da produtividade e competitividade da empresa, medidas de acción positiva para facilitar o acceso das mulleres a aquelas categorías profesionais nas que se atopan subrepresentadas.



## 2. Utilización dunha linguaxe non discriminatoria

Os convenios procurarán respectar a utilización dunha linguaxe non sexista así como a correcta adecuación dos seus contidos á normativa vixente nesta materia. Neste sentido promoverase a utilización de expresións neutras que poidan englobar os dous sexos.

## 3. Selección e contratación

Sería conveniente ter en conta o criterio xeral do estudo e, de ser o caso, o establecemento de sistemas de selección sobre a base de criterios técnicos, obxectivos e neutros por razón de xénero.





Tamén poderanse establecer medidas de acción positiva tendentes ao equilibrio de cadros de persoal, incorporando a persoas do sexo menos representado en condicións de igualdade e idoneidade e valorando as necesidades da empresa en canto ao incremento da produtividade e competitividade desta.

#### 4. Conciliación da vida persoal e laboral

Co fin de fomentar a corresponsabilidade de mulleres e homes na asunción das responsabilidades familiares, a negociación colectiva debería facilitar o exercicio dos dereitos de conciliación da vida laboral e familiar indistintamente ás persoas traballadoras.

Desde esta perspectiva, os convenios colectivos poden desenvolver unha tarefa fundamental para garantir a efectiva conciliación da vida persoal e laboral das persoas traballadoras, en equilibrio coas necesidades organizativas da empresa en canto á súa adaptación á demanda, mediante medidas de flexibilización da xornada e do horario de traballo, respectando os dereitos individuais recollidos nesta materia pola Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e con vocación de mellora respecto das condicións recollidas no texto normativo, que teñen que ser compatibles cos obxectivos de competitividade e eficacia de toda actividade empresarial.



## 5. Violencia de xénero

Os convenios colectivos, de acordo co artigo 37. 7 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, poden establecer a concreción do exercicio do dereito da traballadora vítima da violencia de xénero á redución da súa xornada de traballo ou á reordenación do seu tempo de traballo, de estar isto xustificado. Estes dereitos veñen recollidos na Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro, de “Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”.

Ao regular a materia de mobilidade xeográfica, os convenios colectivos deberían prever ese dereito que teñen as mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero, que se vexan obrigadas a abandonar o seu posto de traballo na localidade na que prestaban os seus servizos, para







ocupar outro posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

Esta regulación debe compatibilizarse con sistemas voluntarios de mobilidade xeográfica que poderían supoñer unha forma de facer efectivo este dereito e, tras concilialo coas necesidades da empresa, de mantemento de equipos equilibrados.

## 6. Plans de igualdade

A Lei Orgánica 3/2007 establece, no artigo 45, a obriga, xenérica e dirixida a todas as empresas, de adoptar medidas que eviten todo tipo de discriminación entre as persoas que forman

parte do persoal da empresa. Tamén establece a obrigatoriedade de negociar coa representación legal das persoas traballadoras un plan de igualdade naquelas empresas con cadros de persoal de máis de 250 traballadores e traballadoras. No resto das empresas é voluntario.

No caso das empresas que non estean obrigadas a aplicar tales plans, a súa previsión nos convenios colectivos, en caso de realizarse, debe sempre recordar **esa voluntariedade**, de tal modo que a súa elaboración parta sempre dunha acción libre e consensuada pola comisión negociadora.

É importante ter en conta, na elaboración destes plans de igualdade, que van precedidos, en todo caso, dun diagnóstico de situación, cuxa elaboración corresponde á empresa.



Para os efectos do tratamento dos plans de igualdade nos convenios colectivos, convén resaltar as recomendacións concretadas no **Anexo I** desta Guía.

## 7. Acoso

A Lei orgánica 3/2007 recolle a obriga de promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e denuncia, polo que se considera necesario establecer unha serie de medidas que dean cauce a unha necesaria prevención destas situacións, tendo en conta as circunstancias concretas de cada empresa, así como a redacción de protocolos ou procedementos de actuación para a prevención, investigación e tratamento dos casos de acoso que podan producirse.



Pertence a: Galería de Seattle Municipal Archives  
Fotógrafo: Ian Elstein



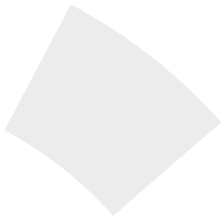
Así, os convenios colectivos deberían incorporar aos seus textos as definicións de acoso profesional, sexual e acoso por razón de sexo, recollidas na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo e na Lei galega 2/2007, do 28 de marzo.

## 8. Réxime sancionador

Como sistema para cerrar os instrumentos negociables adóitase incluír o réxime sancionador, sistema de reprobación fronte a incumprimentos das persoas traballadoras dos seus deberes laborais.

Co fin de facer efectivo o principio de igualdade na empresa e evitar calquera tipo de discriminación por razón de xénero, dentro da descrición de tipos de infraccións e das corresponden-

tes sancións que impoñer, débense tipificar aquelas condutas que atenten a tal principio de igualdade, tales como o acoso sexual, o menosprezo de persoas compañeiras traballadoras baseado no sexo etc., e establecer, para os efectos, tipos agravados coas correspondentes sancións, e iso non só co fin de dar seguridade xurídica senón tamén pola fundamental función pedagóxica que o convenio colectivo ten para regular as relacións internas da empresa.



## ANEXO I

### RECOMENDACIONES PARA A NEGOCIACIÓN DOS PLANS DE IGUALDADE

Para os efectos do tratamento dos plans de igualdade nos convenios colectivos convén resaltar de entrada, algúns extremos de interese:

- O deber de negociar o plan de igualdade formalizarase no marco do convenio colectivo de empresa cando tal sexa o ámbito da negociación.
- Cando o convenio colectivo de aplicación sexa de ámbito superior ao de empresa, o convenio establecerá os termos e as condicións tras fixar as regras de complementariedade para que a negociación do plan e, no seu caso, do acordo, se desenvolva na empresa que estea obrigada a iso.





## O plan de igualdade non ten necesariamente que formar parte do convenio colectivo.

As empresas obrigadas a negociar un plan de igualdade son aquelas cuxo cadro de persoal estea formado por máis de 250 persoas traballadoras, aquelas nas que o convenio colectivo de aplicación así o prevexa ou cando o acorde a autoridade laboral (artigo 45.4 da Lei Orgánica 3/2007).

Antes da elaboración do plan de igualdade a empresa realizará un diagnóstico de situación.

O plan de igualdade elaborárase no ámbito da empresa e os convenios colectivos de ámbito superior non deberían realizar diagnósticos de situación sectoriais ou de corte similar, nin tampou-

co elaborar os plans de igualdade das empresas incluídas no seu ámbito de aplicación, por non ser apropiado ás previsións legais.

Tal e como indica o artigo 46 da Lei orgánica 3/2007, os plans de igualdade fixarán:

- Os concretos obxectivos de igualdade que se pretenden acadar, para cuxa consecución os plans de igualdade poderán considerar, entre outras, as seguintes materias: acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer a conciliación laboral, persoal e familiar e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.



- As estratexias e as prácticas, medidas concretas, que adoptar para a súa consecución.
- O establecemento de sistemas eficaces de seguimento e a avaliación das medidas acordadas en base aos obxectivos fixados.

En canto á vixencia dos plans de igualdade, a lei non considera ningunha previsión, polo que existe liberdade á hora de definila.

- O sentido común e a lóxica recollida na maioría dos plans de igualdade asinados ata o momento, nos din que se deben de establecer tempos axeitados a cada unha das medidas aprobadas, é dicir, en función das posibilidades reais de concreción das medidas, establecendo así os tempos de revisión e avaliación de cada medida.

- En todo caso, e dado que existe unha obriga de avaliar os resultados do plan de igualdade, convén fixar unha vixencia expresa, tendo en conta que unha vez se supere, tan só deberán ter continuidade aquelas medidas que non acadaran a súa consecución ou as novas que se determinen en función dos resultados.

Por último, e xa que a Lei Orgánica 3/2007, non concreta os extremos da elaboración dun Plan de Igualdade, considéranse, como liñas específicas da negociación, as seguintes fases:

- Elaboración de **diagnóstico de partida**, consistente nunha análise detallada da situación sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na empresa durante o cal se realizan, sucesivamente, actividades de recollida de información e de análise.



- Programación, establecendo unha serie de cuestións como: a planificación, os obxectivos, accións, persoas destinatarias, recursos, calendario, criterios de avaliación...
- Implantación, supoñendo a realización e execución das accións previstas no Plan de Igualdade.
- Avaliación, estrutura en tres eixes: Avaliación **de resultados** (co fin de coñecer o grao de cumprimento dos obxectivos); avaliación **de proceso** (pola que se determinará o grao de desenvolvemento das accións emprendidas) e, avaliación **de impacto** (constatándose o cambio na cultura da empresa).

