



**La presencia equilibrada en las mesas de negociación
de los convenios colectivos y su influencia en las
medidas de igualdad. Un estudio de la Comunidad
Valenciana en el periodo 2007 a 2015**

Presentada por:

Lucía Romani Sancho

Dirigida por:

Dra. Asunción Ventura Franch

Dr. Santiago García Campá

Castellón de la Plana, octubre 2022



Programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género

Escuela de Doctorado de la Universitat Jaume I

Título de la tesis:

La presencia equilibrada en las mesas de negociación de los convenios colectivos y su influencia en las medidas de igualdad. Un estudio de la Comunidad Valenciana en el periodo 2007 a 2015

Memoria presentada por Lucía Romani Sancho para optar al grado de doctora por la Universitat Jaume I

Firmado por LUCIA
ROMANI SANCHO -
NIF:20472236M el día
18/10/2022 con un
certificado emitido
por ACCVCA-120

Lucía Romani Sancho

ASUNCION
|VENTURA|
FRANCH

Firmado digitalmente por
ASUNCION|
VENTURA|FRANCH
Fecha: 2022.10.19
09:48:57 +02'00'

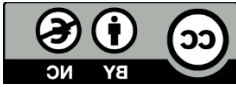
Dra. Asunción Ventura
Franch

SANTIAGO GARCIA
O GARCIA
CAMPÁ -
NIF:
18993506
Z

Digitally signed by
SANTIAGO GARCIA
CAMPÁ - NIF:18993506Z
DN: CN=SANTIAGO
GARCIA CAMPÁ - NIF:
18993506Z,
SERIALNUMBER=1899350
6Z, C=SANTIAGO,
SN=GARCIA CAMPÁ,
OU=CIUDADANOS,
O=ACCV, C=ES
Reason: I am approving this
document
Date: 2022-10-19 09:42:37
Location:
Foxit Reader Version: 9.1.0

Dr. Santiago García
Campá

Castelló de la Plana, octubre de 2022



Licencia CC Reconocimiento – No comercial (BY-NC).

Financiación recibida:

- Beca Predoctoral para la formación de personal investigador en formación FPI (*Universitat Jaume I*) (01/06/2012 – 31/05/2016).
- Programa de movilidad de personal investigador en el 2013 dentro del Plan de Fomento de la Investigación, Estancias temporales en otros centros de investigación (*Universitat Jaume I*). Centro: Instituto de Estudio de la Mujer, Universidad Nacional de Costa Rica (Heredia, Costa Rica). Desde 09/2013 hasta 12/2013.
- Programa de Becas Iberoamérica, Jóvenes Profesores e Investigadores y Alumnos de Doctorado. Santander Universidades (España, 2015). Centro: *Centro de Estudos Sociais* (CES), *Universidade de Coimbra* (Coimbra, Portugal). Desde 20/09/2015 hasta el 20/12/2015.

Dedicatoria

A Mane y a Manolo

AGRADECIMIENTOS

A lo largo de los años que he estado trabajando en la presente tesis doctoral, he podido experimentar un cúmulo de emociones, algunas malas y la mayoría buenas, pero todas y cada una de ellas me han permitido crecer académicamente, profesionalmente, pero sobre todo personalmente, me siento emocionada y feliz por las aportaciones que este proceso ha supuesto para mi vida, me siento empoderada y madura, y esta sensación, es en gran medida, gracias a cada una de las personas que me he ido cruzando en el largo camino de elaboración.

Y es que esta tesis no hubiera sido nunca posible sin el acompañamiento de mis dos directores de tesis, Dra. Asunción Ventura Franch y Dr. Santiago García Campá. Ya antes de iniciarme como alumna predoctoral, me acogieron en su equipo de investigación, me dieron la oportunidad y confiaron en mí. Para mí ha sido un orgullo formar parte de vuestro equipo, vuestro nivel de exigencia infinito, a veces para mí difícil de alcanzar, vuestra saber académico, han sido la clave para estar hoy donde estoy. Gracias por cada uno de vuestros consejos, correcciones, charlas, indicaciones, y por vuestros “ánimos”.

A la Dra. Pepa Senent y a la Dra. Mercedes Alcañiz, siempre dispuestas a aclararte dudas y a guiarte, muchas gracias.

A Dra. Kenia Paz por cada uno de los días que hemos disfrutado de la compañía mutua, contándonos nuestras penas y alegrías. Fue un placer compartir contigo “esos ratos”, amiga. Y a Dra. Isabel Esbrí nuestras charlas, consejos mutuos, Isa siempre dispuesta a ayudarte, a escucharte, gracias amiga

También quiero dar las gracias “Alcora Team”, que durante estos últimos años, siempre se han preocupado por mis avances. Gracias a todas por los “ánimos” recibidos.

Y a mí grupo de amigas y amigos, gracias siempre por estar ahí, especialmente, a Jandri, siempre dispuesta a escuchar mis “rollos” de tesis, gracias amiga.

Y por último, los que siempre van a estar presentes, mi familia. Gracias por estar siempre a mi lado, animarme y preocuparse por mis avances. Y especialmente a mi madre, M^a Carmen y a mi padre, Manolo, esta tesis en parte es gracias a ellos, la educación recibida, su apoyo en el día a día, sus consejos, gracias por estar siempre.

ÍNDICE GENERAL

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	1
INTRODUCCIÓN	5
METODOLOGÍA	11
CAPÍTULO 1 – LA DESIGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN	23
1.1. Introducción	23
1.2. Una aproximación a las cifras sobre las mujeres en los puestos de toma de decisión.....	26
1.2.1. Las mujeres en el mundo: el lento camino hacia el liderazgo	27
1.2.2. Las mujeres en la Unión Europea: aumento a paso de tortuga, incluso con algunos retrocesos.....	30
1.2.3. Las mujeres en la España: el equilibrio solo donde la norma obliga	32
1.2.4. Las principales conclusiones sobre la aproximación a las cifras	35
1.3. Las medidas dirigidas a facilitar la igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión	36
1.3.1. Las acciones positivas: las cuotas	37
1.3.2. La presencia o composición equilibrada y la paridad: medida de derecho antidiscriminatorio	46
1.3.3. La influencia de la masa crítica en la toma de decisiones	52
1.4. Una aproximación a la democracia paritaria como herramienta de cambio	55
CAPÍTULO 2 – LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN: REVISIÓN NORMATIVA	63
2.1. Introducción	63
2.2. La Organización de Naciones Unidas.....	65
2.2.1. Primera etapa. El reconocimiento de la igualdad como derecho, en sentido formal (1945–1962)	68

2.2.2. Segunda etapa. La internacionalización de la discriminación de la mujer (1963–1975)	73
2.2.3. Tercera etapa. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: el reconocimiento de las acciones positivas (1976–1985)	77
2.2.4. Cuarta etapa. Pekín y la incentivación de las políticas públicas de igualdad efectiva (1986–1996)	81
2.2.5. Quinta etapa. La institucionalización de la igualdad de género: ONU-Mujeres (1997 – 2015)	85
2.2.6. La Organización Internacional del Trabajo	89
2.2.6.1. <i>La igualdad de género y no discriminación, el diálogo social y la negociación colectiva en la Organización Internacional Trabajo</i>	93
2.2.7. Las propuestas sobre igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo de la ONU y la OIT	98
2.3. La Unión Europea.....	104
2.3.1. El principio de igualdad de mujeres y hombres, en el derecho primario de la Unión Europea.....	105
2.3.2. El principio de igualdad de mujeres y hombres, en el derecho derivado de la Unión Europea.....	112
2.3.2.1. <i>Las normas vinculantes de la UE en relación a la igualdad y la participación equilibrada de mujeres y hombres</i>	112
2.3.2.2. <i>El derecho no vinculante de la UE en relación a la igualdad y la participación equilibrada de mujeres y hombres</i>	115
2.3.3. El papel de la Unión Europea en relación a la negociación colectiva y diálogo social desde la perspectiva de género	123
2.3.4. Reflexiones teóricas sobre la presencia equilibrada en el trabajo de la Unión Europea.	127
2.4. El Consejo de Europa	129
2.5. El Estado Español.....	131
2.5.1. La Ley Orgánica de Igualdad: consolidación del principio de presencia equilibrada	132
2.5.2. La negociación colectiva desde la perspectiva de género	145

2.5.3. Las Comunidades Autónomas y el principio de presencia equilibrada	151
2.5.3.1. <i>Análisis de las reformas de los Estatutos de Autonomía</i>	152
2.5.3.2. <i>Análisis de las Leyes de Igualdad Autonómicas</i>	156
2.5.3.3. <i>Análisis de las reformas de las Leyes Electorales Autonómicas</i>	170
2.5.3.4. <i>El régimen jurídico de la Comunidad Valenciana y el principio de presencia equilibrada</i>	173
2.5.4. Reflexiones en torno a la LOI: el principio de presencia equilibrada	176

CAPÍTULO 3. LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS MESAS NEGOCIADORAS Y SU IMPACTO EN EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 181

3.1. Introducción	181
3.2. Diseño de la investigación	183
3.2.1. Universo y muestra.....	183
3.2.2. Explotación de los datos.....	192
3.3. Análisis de la presencia de mujeres y hombres en las mesas de negociación....	195
3.3.1. Convenios Colectivos autonómicos	196
3.3.1.1. <i>Convenios de sector</i>	196
3.3.1.1.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical.....	197
3.3.1.1.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial	198
3.3.1.1.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones	199
3.3.1.1.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras.....	200
3.3.1.2. <i>Convenios de empresa</i>	201
3.3.1.2.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical.....	202
3.3.1.2.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial	203
3.3.1.2.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones	204
3.3.1.2.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras.....	205
3.3.2. Convenios Colectivos provinciales: Alicante, Castellón y Valencia	206

3.3.2.1. <i>Convenios de sector</i>	206
3.3.2.1.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical.....	207
3.3.2.1.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial	210
3.3.2.1.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones	212
3.3.2.1.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras	215
3.3.2.2. <i>Convenios de empresa</i>	218
3.3.2.2.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical.....	220
3.3.2.2.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial	223
3.3.2.2.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones	226
3.3.2.2.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras	229
3.3.3. Comparación autonómica e interprovincial por sector y empresa	232
3.3.3.1. <i>Convenios de sector</i>	232
3.3.3.1.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical.....	232
3.3.3.1.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial	233
3.3.3.1.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones	234
3.3.3.1.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras	234
3.3.3.2. <i>Los convenios de empresa</i>	235
3.3.3.2.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical.....	235
3.3.3.2.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial	236
3.3.3.2.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones	236
3.3.3.2.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras	237
3.4. Análisis de las medidas de igualdad en el contenido de las Convenios Colectivos	238
3.4.1. Introducción	238
3.4.2. Acceso al empleo, contratación y promoción	240
3.4.2.1. <i>Introducción</i>	240

3.4.2.2. <i>Principales resultados</i>	245
3.4.2.3. <i>Resultados detallados</i>	248
3.4.2.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana .	248
3.4.2.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	249
3.4.2.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana	250
3.4.2.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	250
3.4.3. Conciliación y corresponsabilidad	252
3.4.3.1. <i>Introducción</i>	252
3.4.3.2. <i>Principales resultados</i>	256
3.4.3.3. <i>Resultados detallados</i>	259
3.4.3.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana .	259
3.4.3.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	261
3.4.3.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana	262
3.4.3.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	264
3.4.4. Clasificación profesional	266
3.4.4.1. <i>Introducción</i>	266
3.4.4.2. <i>Principales resultados</i>	268
3.4.4.3. <i>Resultados detallados</i>	270
3.4.4.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana .	271
3.4.4.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	272
3.4.4.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana	273

3.4.4.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	274
3.4.5. Formación	275
3.4.5.1. <i>Introducción</i>	275
3.4.5.2. <i>Principales resultados</i>	276
3.4.5.3. <i>Resultados detallados</i>	277
3.4.5.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana.	278
3.4.5.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	278
3.4.5.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana	279
3.4.5.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	279
3.4.6. Retribuciones	280
3.4.6.1. <i>Introducción</i>	280
3.4.6.2. <i>Principales resultados</i>	282
3.4.6.3. <i>Resultados detallados</i>	285
3.4.6.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana.	285
3.4.6.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	287
3.4.6.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana	289
3.4.6.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	291
3.4.7. Salud laboral	294
3.4.7.1. <i>Introducción</i>	294
3.4.7.2. <i>Principales resultados</i>	295
3.4.7.3. <i>Resultados detallados</i>	296
3.4.7.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana.	296

3.4.7.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	297
3.4.7.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana	298
3.4.7.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	298
3.4.8. Medidas específicas de igualdad	299
3.4.8.1. <i>Introducción</i>	299
3.4.8.2. <i>Principales resultados</i>	299
3.4.8.3. <i>Resultados detallados</i>	301
3.4.8.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana.	301
3.4.8.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	303
3.4.8.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana	305
3.4.8.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	306
3.4.9. Planes de igualdad	307
3.4.9.1. <i>Introducción</i>	307
3.4.9.2. <i>Principales resultados</i>	308
3.4.9.3. <i>Resultados detallados</i>	310
3.4.9.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana.	310
3.4.9.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	312
3.4.9.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana	313
3.4.9.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	314
3.4.10. Comisiones paritarias	315

3.4.10.1. <i>Introducción</i>	315
3.4.10.2. <i>Principales resultados</i>	316
3.4.10.3. <i>Resultados detallados</i>	318
3.4.10.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana	318
3.4.10.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	318
3.4.10.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana	319
3.4.10.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	320
3.5. Relación de la composición de las mesas de negociación y el contenido del convenio.....	320
3.5.1. Relación entre la composición de las mesas de negociación y el contenido del convenio según la composición de las mesas y el tipo de medidas	322
3.5.1.1. <i>Cláusulas de igualdad y antidiscriminatorias</i>	324
3.5.1.2. <i>Cláusulas discriminatorias</i>	333
3.5.1.3. <i>Uso del lenguaje</i>	335
3.5.2. Relación entre la composición de las mesas de negociación y los convenios con medidas de igualdad efectiva	336
3.5.3. Relación entre la composición de las mesas de negociación y los convenios con discriminaciones directas.....	337
3.5.4. Relación entre la composición de las mesas de negociación 100% masculinizadas y el tipo de medidas.....	338
3.5.5. Relación entre la composición de las mesas de negociación 100% feminizadas y el tipo de medidas.....	341
3.5.6. Relación entre la composición de las mesas de negociación equilibradas y el tipo de medidas.....	342
3.5.7. Principales conclusiones en la relación de las mesas de negociación y el contenido del convenio	344
CONCLUSIONES.....	349

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	367
ANEXOS	381

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Composición del universo	187
Tabla 2. Composición de la muestra estructurada	192
Tabla 3. Composición de la muestra analizada	195
Tabla 4. Datos absolutos y porcentuales de mujeres y hombres en la representación sindical y en la representación empresarial de los convenios de sector de la Comunidad Valenciana	197
Tabla 5. Datos absolutos de mujeres y hombres en la representación sindical y en la representación empresarial de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana	202
Tabla 6. Datos absolutos de mujeres y hombres en la representación sindical y en la representación empresarial de los convenios de sector de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	207
Tabla 7. Datos absolutos de mujeres y hombres en la representación sindical y en la representación empresarial de los convenios de empresa de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	218
Tabla 8. Agrupación de convenios, por unidad territorial y tipo.....	239
Tabla 9. Acceso al empleo, contratación y promoción: cláusulas antidiscriminatorias	246
Tabla 10. Acceso al empleo, contratación y promoción: cláusulas discriminatorias ...	248
Tabla 11. Conciliación y corresponsabilidad: cláusulas antidiscriminatorias.....	257
Tabla 12. Conciliación y corresponsabilidad: cláusulas discriminatorias	259
Tabla 13. Clasificación profesional: cláusulas antidiscriminatorias.....	269
Tabla 14. Clasificación profesional: cláusulas discriminatorias	270
Tabla 15. Formación: cláusulas discriminatorias	277
Tabla 16. Formación: cláusulas antidiscriminatorias.....	277
Tabla 17. Retribuciones: cláusulas antidiscriminatorias	283
Tabla 18. Retribuciones: cláusulas discriminatorias.....	284
Tabla 19. Salud Laboral: cláusulas antidiscriminatorias.....	296

Tabla 20. Medida de Igualdad: cláusulas antidiscriminatorias	300
Tabla 21. Planes de Igualdad: cláusulas antidiscriminatorias	309
Tabla 22. Planes de Igualdad: cláusulas discriminatorias	310
Tabla 23. Comisiones: cláusulas antidiscriminatorias	317
Tabla 24. Número de mesas masculinizadas, equilibradas y feminizadas, según tipo de convenio y ámbito territorial	323
Tabla 25. Acceso al empleo, contratación y promoción	324
Tabla 26. Conciliación y corresponsabilidad	326
Tabla 27. Clasificación profesional	327
Tabla 28. Formación	328
Tabla 29. Retribuciones	329
Tabla 30. Salud laboral	330
Tabla 31. Cláusulas de Igualdad	331
Tabla 32. Planes de Igualdad	332
Tabla 33. Comisiones	333
Tabla 34. Cláusulas discriminatorias	334
Tabla 35. Uso de lenguaje en la clasificación profesional	335
Tabla 36. Convenios con medidas de igualdad efectiva	336
Tabla 37. Convenios con discriminaciones directas	338
Tabla 38. Convenios con mesas de negociación 100% masculinas	339
Tabla 39. Convenios con mesas de negociación 100% feminizadas	341
Tabla 40. Convenios con mesas de negociación equilibradas	342
Tabla 41. Porcentaje de convenios con cláusulas antidiscriminatorias según composición de la mesa de negociación y ámbito de actuación	345
Tabla 42. Porcentaje de convenios con cláusulas que pueden desembocar en una discriminación según composición de la mesa de negociación y ámbito de actuación	346
Tabla 43. Porcentaje de convenios que definen las categorías profesionales según un uso inclusivo o sexista del lenguaje, por composición de las mesas de negociación	346

Tabla 44. Porcentaje de convenios con cláusulas de igualdad efectiva según composición de la mesa de negociación y tipo de convenio y ámbito territorial	347
Tabla 45. Porcentaje de convenios con cláusulas de discriminación directa según composición de la mesa de negociación y tipo de convenio y ámbito territorial	348
Tabla 46. Porcentaje de convenios con mesas 100% masculinizadas y feminizadas, según tipo de medidas	348

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de sector de la Comunidad Valenciana	198
Gráfica 2. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de sector de la Comunidad Valenciana	199
Gráfica 3. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de sector de la Comunidad Valenciana. Comparación interconvenio	200
Gráfica 4. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de sector de la Comunidad Valenciana	201
Gráfica 5. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana	203
Gráfica 6. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana.....	204
Gráfica 7. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana. Comparación interconvenio	205
Gráfica 8. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana	206
Gráfica 9. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de sector de la provincia de Alicante	208
Gráfica 10. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de sector de la provincia de Castellón	209
Gráfica 11. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de sector de la provincia de Valencia.....	209
Gráfica 12. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de sector de la provincia de Alicante.....	210
Gráfica 13. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de sector de la provincia de Castellón	211
Gráfica 14. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de sector de la provincia de Valencia	212
Gráfica 15. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de sector de la provincia de Alicante. Comparación interconvenio	213

Gráfica 16. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de sector de la provincia de Castellón. Comparación interconvenio	214
Gráfica 17. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de sector de la provincia de Valencia. Comparación interconvenio	215
Gráfica 18. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de sector de la provincia de Alicante	216
Gráfica 19. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de sector de la provincia de Castellón.....	217
Gráfica 20. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de sector de la provincia de Valencia.....	218
Gráfica 21. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de empresa de la provincia de Alicante	221
Gráfica 22. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de empresa de la provincia de Castellón	222
Gráfica 23. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de empresa de la provincia de Valencia	223
Gráfica 24. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de empresa de la provincia de Alicante	224
Gráfica 25. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de empresa de la provincia de Castellón	225
Gráfica 26. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de empresa de la provincia de Valencia	226
Gráfica 27. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de empresa de la provincia de Alicante. Comparación interconvenio	227
Gráfica 28. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de empresa de la provincia de Castellón. Comparación interconvenio	228
Gráfica 29. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de empresa de la provincia de Valencia. Comparación interconvenio	229
Gráfica 30. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa de la provincia de Alicante.....	230
Gráfica 31. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa de la provincia de Castellón.....	231
Gráfica 32. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa de la provincia de Valencia.....	232

Gráfica 33. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de sector. Comparación autonómica e interprovincial	233
Gráfica 34. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de sector. Comparación autonómica e interprovincial	233
Gráfica 35. Porcentaje de mujeres y hombres en ambas representaciones de los convenios de sector. Comparación autonómica e interprovincial.....	234
Gráfica 36. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de sector. Comparación autonómica e interprovincial.....	235
Gráfica 37. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de empresa. Comparación autonómica e interprovincial.....	235
Gráfica 38. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de empresa. Comparación autonómica e interprovincial.....	236
Gráfica 39. Porcentaje de mujeres y hombres en ambas representaciones de los convenios de empresa. Comparación autonómica e interprovincial	237
Gráfica 40. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa. Comparación autonómica e interprovincial	238
Gráfica 41. Porcentajes de mesas masculinizadas, equilibras y feminizadas	323

ÍNDICE ANEXOS

Anexo 1.1. Universo de los Convenios Colectivos de Empresa	381
Anexo 1.2. Universo de los Convenios Colectivos de Sector	381
Anexo 2.1. Estratificación de Convenios de Sector de la Comunidad Valenciana	382
Anexo 2.2. Estratificación de Convenios de Sector de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	384
Anexo 2.3. Estratificación de Convenios de Empresa de la Comunidad Valenciana ..	386
Anexo 2.4. Estratificación de Convenios de Empresa de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	388
Anexo 3. Ejemplo de estratificación que define la muestra.....	391
Anexo 4. Listado de Convenios colectivos que forman parte de la muestra.....	399
Anexo 5.1. Fichas de los Convenios de Sector de la Comunidad Valenciana	408
Anexo 5.2. Fichas de los Convenios de Convenios de Sector de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	408
Anexo 5.3. Fichas de los Convenios de Convenios de Empresa de la Comunidad Valenciana	408
Anexo 5.4. Fichas de los Convenios de Empresa de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia	408

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

A	Alicante
art.	artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOP	Boletín Oficial de la Provincia
C.	Comunidad
C	Castellón
CC	Convenio colectivo
CCAA	Comunidades Autónomas
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Consejo de Europa
CECA	Comunidad Europea del Carbón y del Acero
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEE/CE	Comunidad Económica Europea
CEEP	Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General
CEO	Chief Executive Officer (dirección ejecutiva)
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CNAE	Clasificación Nacional de Actividades Económicas
COM	Comisión Europea
Coord.	coordinación
CV	Comunidad Valenciana
DAW	División para el Adelanto de la Mujer

DDHH	Derechos Humanos
Dir.	Dirección
DOCE	Diario Oficial de la Comunidad Europea
DOGV	Diario oficial de la Generalidad Valenciana
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
E	empresa
EAJ-PNV	Euzko Alderdi Jeltzalea-Partido Nacionalista Vasco
EEAA	Estatutos de Autonomía
EIGE	<i>European Institute for Gender Equality</i> (Instituto Europeo para la Igualdad de Género)
ET	Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)
Euratom	Comunidad Europea de la Energía Atómica
INSTRAW	Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOREG	Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General
Núm./n.º	número
OIT	Organización Internacional de Trabajo
ONU/NU	Organización de Naciones Unidas
OSAGI	Oficina del Asesor Especial en cuestiones de Género
pp.	página, páginas
RAE	Real Academia Española
RD	Real Decreto
REGCON	Registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad
RTVE	Radio y Televisión Española

S	sector
STC	sentencia
TC	Tribunal Constitucional
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TL	Tratado de Lisboa
UE	Unión Europea
UEAPME	Unión Europea de Artesanías y Pequeñas y Medianas Empresas
UGT	Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España
UN DESA	<i>Statistics Division of the UN Department of Economic and Social Affairs</i> (División de Estadística del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas)
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
USO	Unión Sindical Obrera
V	Valencia
VVAA	varias autorías

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es un proceso de diálogo social que se utiliza para regular las condiciones de trabajo del capital humano en un determinado ámbito –sector o empresa– para un periodo de tiempo establecido. Las/Los actoras/es que forman parte de la negociación colectiva, en representación de las empresas y de las personas trabajadoras, tienen un papel fundamental en el contenido de los convenios colectivos.

Los convenios colectivos se han entendido como un instrumento eficaz para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, al menos desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). Pero, como también se ha demostrado, los convenios no lo están consiguiendo en los términos que se esperaba. Una de las causas que pueden explicar las apreciables limitaciones de los convenios colectivos en materia de igualdad efectiva puede radicar en la infrarrepresentación de las mujeres en sus mesas negociadoras. Se trata de una cuestión que, a pesar de su relevancia, todavía no ha sido suficientemente explorada en las contribuciones disponibles sobre negociación colectiva e igualdad efectiva.

Esta tesis doctoral tiene como objetivo principal estudiar si la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios colectivos está relacionada, directa o indirectamente, con la introducción de las cláusulas para la igualdad efectiva en dichos convenios. Para realizar este estudio se ha considerado necesario analizar también la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones y la respuesta dada por la legislación sobre el déficit de mujeres en las esferas de poder.

Con esta investigación se pretende verificar la siguiente hipótesis de partida:

“Si la existencia de un déficit de mujeres en la composición de las Comisiones Negociadoras que acuerdan las condiciones de trabajo contenidas en los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana, influye directamente en las medidas de igualdad efectiva de mujeres y hombres previstas en los convenios colectivos.”

El objeto de la tesis doctoral está estrechamente relacionado con la normativa laboral en materia de igualdad. También lo está de manera muy especial con la LOI, que marcó un antes y un después en el reconocimiento de la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres en España. Esta Ley Orgánica, concebida como código-ley de igualdad dedicado a remover los obstáculos sociales que impiden alcanzarla y combatir las manifestaciones de discriminación por razón de sexo, ha incluido en su contenido la participación de las mujeres en la toma de decisiones, por un lado, y la negociación colectiva de las medidas de igualdad, por otro.

La presente tesis doctoral se inscribe dentro de la línea de investigación sobre género, economía, derecho y políticas de igualdad del programa de Doctorado Interuniversitario en Estudios Interdisciplinares de Género (Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, BOE de 10 de febrero) de la *Universitat Jaume I de Castelló*.

Para el desarrollo de la presente tesis doctoral se ha trabajado bajo los parámetros de una metodología multiparadigmática, permitiendo que las carencias de un método las suplan otros, y siempre bajo la perspectiva de la teoría crítica feminista. Se ha considerado fundamental diseñar correctamente la metodología, por ello se ha dedicado un apartado único a definirla.

La tesis doctoral se ha estructurado en tres capítulos, con el objetivo de plasmar el contenido de la investigación siguiendo un orden lógico, pedagógico y analítico. Los capítulos están integrados en dos grandes bloques claramente diferenciados. Por un lado, en el bloque primero, que comprende el capítulo primero y el capítulo segundo, se analiza el concepto de igualdad efectiva en los puestos de toma de decisión desde la perspectiva teórica y jurídica. Por otro lado, en el segundo bloque, que se corresponde con el capítulo tercero, se desarrolla el trabajo de investigación social realizado para verificar la hipótesis de partida enunciada. A continuación, se sintetiza el contenido de los tres capítulos de la tesis doctoral.

En el Capítulo Primero, bajo el título “La desigualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión”, se analiza el déficit de mujeres en los puestos de toma de decisión, explicando las soluciones propuestas al respecto para identificar la estrategia o fórmula más adecuada para resolver la desigualdad de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisión, y también determinar cuáles siguen siendo los obstáculos que dificultan alcanzar la igualdad real y efectiva. Los objetivos del capítulo son realizar

una aproximación a las cifras sobre la situación de las mujeres en los puestos de toma de decisión, analizar las principales medidas sobre la igualdad de mujeres y hombres desde la perspectiva teórica crítica, y exponer las principales soluciones sugeridas para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión.

En el Capítulo Segundo, bajo el título “La igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión: revisión normativa”, se ha realizado un estudio y revisión de la normativa internacional de Naciones Unidas, el derecho comunitario de la Unión Europea y el ordenamiento interno, con la legislación española estatal y autonómica. Los objetivos de este capítulo han sido: revisar las disposiciones legales internacionales, europeas, estatales y autonómicas sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión; analizar las principales medidas legales que facilitan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión; analizar la igualdad efectiva en el ámbito de la negociación colectiva; y, por último, determinar cuáles son las principales medidas adoptadas por las diferentes instituciones objeto de estudio para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión.

En el Capítulo tercero, bajo el título “La presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras y su impacto en el contenido de los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana”, se analiza pormenorizadamente la composición de las mesas de negociación y en qué medida la presencia de mujeres y hombres en ellas está relacionada con el contenido en materia de igualdad de los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana.

El diseño de la investigación y la explotación de los datos se explican en el apartado metodológico de este Capítulo tercero. La selección del universo abarca todos los convenios colectivos de sector y de empresa con un ámbito territorial de aplicación en toda la Comunidad Valenciana o en alguna de sus tres provincias (Alicante, Castellón y Valencia), en el periodo comprendido entre el año 2007, en que la LOI vio la luz, y el año 2015, y que da lugar a un universo de 1.034 convenios colectivos. De este universo se ha seleccionado una muestra estructural formada por 142 convenios colectivos, siendo finalmente objeto de estudio 133 convenios colectivos, que representan el 13% del universo. Su análisis abundará sobre la composición de mujeres y hombres en las mesas de negociación y el contenido de las cláusulas de los convenios colectivos desde la perspectiva de género.

En la síntesis del tercer capítulo hay que explicar la limitación del tiempo de la investigación, entre los años 2007 y 2015. El inicio del periodo estudiado se ha hecho coincidir con el año de aprobación de la LOI, y el estudio de los ocho años posteriores, hasta 2015, tiene por objeto llevar a cabo un análisis de forma continuada en el tiempo, es decir, sin saltar ningún año, para verificar si durante los años seleccionados podía apreciarse algún tipo de evolución o cambio. Por otro lado, la extensión del universo (1.034 convenios colectivos) ha dificultado poder ampliar el periodo temporal estudiado a años más recientes, pues el análisis detallado del universo resultaba suficiente para verificar la hipótesis de investigación. A las cuestiones metodológicas anteriores se ha añadido el compromiso de confidencialidad suscrito con la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral de la *Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball* el 20 de enero de 2016. Su cláusula segunda autorizaba a la autora de esta tesis a acceder a las actas de las comisiones negociadoras de la Comunidad Valenciana únicamente en los años seleccionados, y, en todo caso, con el compromiso expreso y previo de la persona autorizada de cumplir en su integridad las prescripciones establecidas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE de 14), vigente en el momento de acceder al registro de los convenios de la citada Dirección General. Estas razones justifican el intervalo temporal de los datos estudiados.

En el segundo apartado de este capítulo se han analizado los porcentajes de mujeres y hombres en las mesas de negociación y esto ha dado como resultado la elaboración de un total de 40 gráficas, divididas en dos grupos claramente diferenciados: en el primer grupo se muestra el porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical, el porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial y el porcentaje de mujeres y hombres en ambas representaciones; en el segundo grupo se muestra el porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras para los convenios de sector de ámbito autonómico, para los convenios de sector de ámbito provincial, para los convenios de empresa de ámbito autonómico y para los convenios de empresa de ámbito provincial.

En el apartado tercero se han analizado las cláusulas que forman parte del contenido de los convenios colectivos mediante nueve unidades de análisis: 1) el acceso al empleo, contratación y promoción, 2) la conciliación y corresponsabilidad, 3) la clasificación profesional, 4) la formación, 5) las retribuciones, 6) la salud laboral, 7) las

medidas de igualdad, 8) los planes de igualdad, y 9) las comisiones. Se ha estudiado si se han implementado medidas de igualdad y antidiscriminatorias, como también si se ha detectado algún tipo de discriminación directa o indirecta.

En el último apartado del capítulo tercero se ha realizado un análisis sobre el impacto o no de la presencia de mujeres en el contenido de los convenios. Es decir, se han relacionado los resultados obtenidos con los análisis antes mencionados para verificar si existe alguna relación entre el porcentaje de mujeres como agentes negociadoras y la regulación de cláusulas de igualdad y de carácter antidiscriminatorio en los convenios colectivos. Para ello se ha puesto en relación la composición de las mesas de negociación, clasificadas como masculinizadas, equilibradas o feminizadas, y el contenido de cada convenio colectivo según las unidades de análisis y el tipo de medidas descritas.

La tesis finaliza con un apartado de conclusiones, donde se ha intentado sintetizar los resultados de mayor relevancia de la tesis doctoral y las principales conclusiones alcanzadas con su elaboración.

Las referencias bibliográficas se han expresado siguiendo la recomendación de incluir el nombre completo en la citación de autorías, para visibilizar así también la producción de obras de mujeres. Las principales fuentes bibliográficas consultadas han sido documentos emitidos por la epistemología feminista sobre la igualdad en el ámbito de la toma de decisiones y sobre la teoría feminista; trabajos científico-jurídico feministas y de género que analizan el concepto de igualdad y no discriminación por razón de sexo; tratados, resoluciones, convenios, conferencias y declaraciones emitidas por la Organización de Naciones Unidas, por la Organización Internacional del Trabajo, por la Unión Europea y por el Consejo de Europa; y, finalmente, legislación y jurisprudencia española que han abordado la igualdad en el ámbito de la toma de decisiones y la negociación colectiva. El sistema de citado a lo largo de toda la tesis ha sido el de autoría-fecha.

Además, el texto de la tesis doctoral está acompañado por un total de doce anexos donde se contiene todo el trabajo de campo de la investigación, desde el universo de los convenios colectivos, pasando por su estratificación para la previa selección de la muestra, la identificación de la muestra y las fichas de análisis por cada uno de los convenios objeto de estudio. En este sentido, dada la extensión de los anexos, los anexos 1.1, 1.2, 5.1, 5.2, 5.3 y 5.4 se ha optado por suministrarlos en formato digital para facilitar el acceso y verificación de los análisis efectuados en la tesis doctoral. Con este objetivo,

se ha subido el contenido de estos seis anexos a una carpeta *Drive*, a la que puede accederse a través de un enlace disponible en el texto de la propia tesis doctoral.

METODOLOGÍA

El origen de la palabra método¹ surge del griego *metha* –que significa “más allá”– y *odos* –que es “camino”–, que literalmente es el camino para llegar más allá y, por tanto, hace referencia a la vía o el camino para alcanzar ciertos objetivos, en este caso, el camino seguido para el desarrollo de esta tesis doctoral. En este sentido, la metodología seleccionada tiene como objetivo establecer unas guías de trabajo que nos permitan analizar e interpretar textos e información, para exponer y alcanzar conclusiones concretas, cuestión que se va a desarrollar con más detalle a lo largo de este apartado.

La selección de una metodología que permita verificar la hipótesis de la que parte esta investigación va a depender en primera instancia del tipo de estudio a desarrollar. Esto supone necesariamente vincular la metodología elegida con la hipótesis que da lugar a este trabajo, de forma que el punto de partida para seleccionarla debe ser la hipótesis – que ya hemos enunciado anteriormente– de investigación:

“Si la existencia de un déficit de mujeres en la composición de las Comisiones Negociadoras que acuerdan las condiciones de trabajo contenidas en los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana, influye directamente en las medidas de igualdad efectiva de mujeres y hombres previstas en los convenios colectivos.”

La verificación de esta hipótesis requiere la utilización de más de un método investigador, puesto que resultaría insuficiente tanto emplear un método estrictamente jurídico como limitarse a aplicar de forma exclusiva una metodología propia de los estudios sociales. Para poder dar una respuesta más completa, atendiendo a la amplitud del objeto de esta tesis doctoral, resulta conveniente aplicar una metodología multiparadigmática, en la medida que permite enriquecer la investigación, descubrir nuevos aspectos sobre el tema escogido, cuestionar otros y paliar las limitaciones que presenta el uso de un solo método, contrarrestándolas con las potencialidades que ofrece el resto.

¹ La metodología se define como «el camino a seguir mediante una serie programada de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva, para alcanzar un determinado fin que puede ser material o conceptual» (Rueda, 2000: 69).

La metodología seleccionada se asienta sobre la base que nos ofrece la teoría crítica feminista, por lo que, tanto en el análisis dogmático jurídico, como en la investigación social, se cruza e integra la perspectiva feminista o de género² como medio de análisis.

Es decir, la teoría crítica feminista³ permite poner en evidencia que el análisis jurídico y la investigación social no son completos en sí mismos, ya que «las ciencias, y en concreto las ciencias sociales y jurídicas, nacen condicionadas por las perspectivas, los intereses y las experiencias de los protagonistas de las instituciones que rigen la sociedad: empresas, gobiernos, partidos políticos, universidades, medios de comunicación de masas, sindicatos, etc., todos ellos sólidamente en manos masculinas» (Esquembre, 2014a: 231).

La teoría crítica feminista, aplicada en el análisis legislativo y el político (Ventura e Iglesias, 2020), nos aporta los conocimientos para integrar mejor la perspectiva de género o feminista como método de análisis en la investigación.

La teoría crítica se cuestiona los cánones establecidos, evidenciando como las bases del Estado Liberal⁴ marginaron a la mitad de la humanidad –las mujeres–, que «al amparo del poder democrático ha padecido una larga historia de desventajas y discriminaciones» (Teimil, 2011: 13) y que, en la actualidad, sigue teniendo sus consecuencias.

² Capitolina Díaz Martínez y Sandra Dema Moreno establecen que ambos términos, «feminista» o «perspectiva de género», se pueden utilizar indistintamente, ya que su significado es el mismo (2013: 65), es «analizar los métodos y técnicas existentes con el fin de determinar si son adecuados para desvelar las relaciones de género y para evitar sesgos sexistas, produciendo un conocimiento científico menos contaminado por valores masculinizados, con más calidad y socialmente más responsable» (2013: 66).

³ La metodología y la investigación también eran feudo masculino, por lo que la aparición de la perspectiva de género como medio analítico permite romper con la supremacía masculina sesgada por «valores masculinos y masculinizados dominantes en nuestra sociedad» (Díaz y Dema, 2013: 65).

⁴ En este sentido, el pensamiento Ilustrado queriendo romper con el sistema feudal y para establecer un pensamiento más igualitario y libre, se “olvidó” de introducir a las mujeres, dejándolas en la “sombra”, en el “Siglo de las Luces”. Uno de los grandes pensadores fue Rousseau, que definía en el contrato social la solución el problema por el que concilia la libertad natural del individuo (esa que establece que el hombre tiene unos derechos naturales inalienables) con la necesidad de la vida en un Estado. El contrato social de Rousseau es «encontrar una forma de asociación que defienda y proteja con toda la fuerza común la persona y los bienes de cada asociado y por el cual cada uno, no obedezca, sin embargo, más que a sí mismo y siga tan libre como antes» (Latorre, 2002: 133). Para una aproximación más profunda del pensamiento Ilustrado desde la perspectiva de género, revisar las obras de Celia Amorós (1985, 1997, 2009, entre otras obras).

El acercamiento a la teoría crítica desde la perspectiva política⁵ nos va a permitir poner de relieve que «las diferencias de sexo y género implican que hombres y mujeres tengan diferentes posibilidades de intervenir en el mundo político, lo que obliga a revisar categorías centrales de la reflexión sobre política, cuestionando su universalidad» (Castells, 1996: 15).

Junto a estas, hay que destacar las aportaciones del feminismo académico⁶, que el paso del tiempo les ha dotado del valor merecido⁷, y que han puesto en escena elementos antes impensables, como señalan Julia Sevilla y Asunción Ventura:

No hace mucho hubiera sido impensable la relación entre estos tres elementos: Estado, Derecho y Estudios de Género y ello por la sencilla razón de que tanto el Estado como el Derecho formaban parte de la construcción hecha en nombre de toda la humanidad, aunque el resultado fuera sólo para una parte (2003: 177).

En esta línea, la aproximación feminista de la investigación pretende acercarse a las aportaciones de dicho movimiento desde algunas de sus diferentes disciplinas⁸, ya que «como es bien sabido, el feminismo no constituye un *corpus* compacto fácilmente sistematizable» (Castells, 1996: 10), que nos aportan una visión plural, desde las diferentes perspectivas tratan de dar respuesta a «un mismo hecho: el papel de subordinación de las mujeres en la sociedad» (Castells, 1996: 10).

- El feminismo liberal⁹ establece la lucha para romper con las normas que dificultan la participación en igualdad a las mujeres en el ámbito público y concibe la naturaleza humana desde la perspectiva individualista que «considera a las personas agentes racionales independientes, no

⁵ Destacar el trabajo de alguna de las autoras clásicas más relevantes, como Simone de Beauvoir (1949) y Mary Wollstonecraft (1792), que integraron diferentes enfoques y perspectivas feministas, que aportaron luz a las discriminaciones de género.

⁶ «La evolución del movimiento feminista en España dio como resultado la aparición de una gran cantidad de grupos dentro del propio movimiento que, de alguna manera, vincularon su profesión con la militancia feminista y así aparecieron, sobre todo en el ámbito universitario, grupos de investigación formados por profesoras que pertenecían al movimiento feminista. Hecho que fue posible gracias al cambio político institucionalizado con la promulgación de la Constitución de 1978 que transformó el Estado en un sistema democrático. Las mujeres podían desde cualquiera de las posiciones sociales que desempeñaran agruparse para analizar, reivindicar, investigar desde la perspectiva feminista, surgiendo así lo que se ha venido a denominar feminismo sectorial, académico, institucional etc.» (Sevilla y Ventura, 2003: 178).

⁷ «Partiendo de una crítica al Derecho por ser productor y cómplice de la desigualdad, las feministas en las últimas décadas han logrado insertarse en las estructuras de poder» (Lemaitre Ripol, 2005: 176).

⁸ En este caso, nos hemos acercado a la clasificación que hizo Carme Castells sobre las perspectivas de la teoría política feminista (1996).

⁹ Entre las autoras más relevantes dentro feminismo liberal podemos destacar a Susan Moller Okin (1989) y a Betty Frieden (1963).

necesariamente conectadas las unas con las otras y que aspiran a realizar los valores de dignidad, igualdad, autonomía y autorrealización individual» (1996: 22).

- El feminismo marxista y socialista¹⁰ concibe la naturaleza humana como «la interrelación dialéctica entre la biología, la sociedad humana y el entorno físico, una interrelación mediada por el trabajo humano o praxis» (1996: 23)
- El feminismo radical¹¹ cuestiona el Estado, influido por la relación jerárquica, donde lo masculino es superior a lo femenino. Y concibe la naturaleza humana como: «a) la reflexión sistemática sobre la relevancia política de la biología reproductiva humana; b) la consideración de que la biología femenina es básica para la división sexual del trabajo en la que arraiga la subordinación de las mujeres; y c) el papel relevante que se otorga a la cultura y a la socialización puesto que la «mujer se hace y no nace» (1996: 23-24).

Esta triple aproximación feminista nos va a permitir acotar los puntos en común, evitar el fracaso y caer en el reduccionismo de la aplicación de un solo enfoque, que, como afirma Carme Castells, nos haga creer erróneamente pensar que la desigualdad de género «tiene una sola causa y una fácil solución, separada de otras desigualdades» (1996: 25). En esta misma línea, Susan Emmenegger (1999: 44) advierte que las carencias de una perspectiva se pueden suplir con las oportunidades que nos ofrece la otra perspectiva, de lo contrario:

Las divergencias entre las tres perspectivas sobre la noción de feminidad dan lugar a un paternalismo en el sentido en que para cada una la noción admitida aparece como desviación: si se considera la participación en el mercado laboral como lo más importante, la orientación exclusiva hacia la vida familiar constituye una aberración. Si se define la feminidad como orientación profundizada hacia las personas y las relaciones emocionales, se debe considerar a las mujeres de negocios agresivas como reproducciones masculinas. Si se estima a las mujeres como víctimas de la dominación masculina, hay que considerar que el ansia de poder o la aspiración de alcanzarlo en las mujeres es una ilusión y el resultado es una conciencia falsa.

¹⁰ Entre las autoras más relevantes dentro feminismo marxista y socialista podemos destacar a Heidi Hartmann (1979), Alison Jaggar (2008), Juliet Mitchell (1971).

¹¹ Entre las autoras más relevantes dentro feminismo radical podemos destacar a Catharine Mackinnon (1995), Kate Millett (1975).

Además, con el paso del tiempo cada uno de estos tres enfoques ha evolucionado¹² y ha dado paso a concepciones más contemporáneas del feminismo. La teoría crítica feminista como pensamiento ha sido valedora de los grandes logros alcanzados para las mujeres (e indirectamente para los hombres también), y además es conocedor de la fragilidad de estos y las dificultades que comporta avanzar por la igualdad de mujeres y hombres.

En consecuencia, el acercamiento a la teoría crítica nos da las pautas para aplicar la perspectiva de género o feminista¹³ como método de análisis a lo largo de toda la investigación –dogmática jurídica e investigación social–, nos va a permitir «hacer un mapa histórico-temporal de la cosmovisión de género hasta agotar sus reductos» como señala Marcela Lagarde (1996: 14), o por lo menos intentarlo, para desvelar las discriminaciones y desigualdades que sufren las mujeres, por el hecho de serlo, presentado así una visión alternativa y más completa que « nombra de otras maneras las cosas conocidas, hace evidentes hechos ocultos y les otorga otros significados» (Lagarde, 1996: 20).

La metodología de análisis desde la perspectiva de género ha dado lugar a gran cantidad de producción científica¹⁴.

La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres.

Esta perspectiva reconoce la diversidad de género y la existencia de las mujeres y de los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática (Lagarde, 1996: 13).

¹² Donde el liberalismo y el socialismo «han criticado sus propias tradiciones y las radicales han prestado más y mejor atención a la dimensión teórica» (Castells, 1996: 25).

¹³ Esta perspectiva alcanzó su máxima expresión institucional en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Sevilla, Ventura y García, 2007), celebrada en Pekín en 1995, a través de la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín.

¹⁴ En palabras de Catherine Mackinnon «las mujeres, a diferencia de los hombres equivalentes, han estado sistemáticamente sometidas a la inseguridad física, han sido blanco de la denigración y la violación sexuales, despersonalizadas y denigradas, privadas de respeto, credibilidad y recursos, y se las ha silenciado, se les ha negado la presencia pública, la voz y la representación de sus intereses. Los hombres, como hombres, en general no han sufrido estas cosas; es decir, los hombres han tenido que ser negros u homosexuales (por ejemplo) para sufrir estas cosas como hombres. Los hombres han hecho estas cosas a las mujeres. Incluso las teorías convencionales del poder —los enfoques más individualizados, atomistas y resolutivos de los pluralistas tanto como las teorías más radicales, que resaltan los aspectos estructurales, tácitos, contextuales y relacionales del poder— reconocen tales condiciones como posiciones definitivas del poder y de la impotencia» (1995: 285).

Una consecuencia inmediata de la aplicación de esta perspectiva es que se colocará en el centro de nuestro análisis la categoría de género (Esquembre, 2014a: 234), con la que puede apreciarse adecuadamente una relación hegemónica de la masculinidad en la esfera pública, el reconocimiento, el poder, el control y lo positivo; mientras que, en oposición, la femineidad está relacionada con la esfera privada, invisible, débil y negativa. La categoría género nos permite analizar mejor la sociedad patriarcal y su construcción como sistema político y de poder, que asigna a mujeres y a hombres papeles diferentes (lógica de la separación) que dan lugar a relaciones de jerarquía y subordinación (lógica de la jerarquización), de tal manera que la aplicación de la perspectiva de género permite desvelar las discriminaciones que produce tal sistema como resultado de la aplicación de las dos lógicas citadas.

Esta categoría de análisis se desprende de las aportaciones que nos ofrece la teoría sexo-género, y siguiendo a Gayle Rubin (1986: 97), el «sistema sexo/género es un conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas».

En consecuencia, la perspectiva de género se integra en la dogmática – jurídica y la investigación social en los términos en que se describe a continuación.

La dogmática – jurídica permite interpretar y sistematizar los textos legales de ámbito internacional, europeo, estatal y autonómico relacionados con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente con las normas que regulan la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión y, de modo particular, en el diálogo social que se materializa mediante la negociación colectiva.

La dogmática-jurídica tiene una doble finalidad: por un lado, estudiar la realidad social que nos ofreció –en el pasado– y nos ofrece –en la actualidad– el derecho, y por otro lado, establecer nuevos hallazgos que permitan revertir la discriminación que sufren las mujeres de la realidad social que nos ofrece el derecho.

La amplitud del campo legal seleccionado ha requerido manejar conceptos y herramientas propias del Derecho internacional, el Derecho Comunitario, el Derecho Constitucional y el Derecho del Trabajo. Asimismo, se ha empleado el método comparativo para hallar semejanzas y diferencias entre los textos internacionales y los textos comunitarios y entre los textos estatales y autonómicos, que nos permite, además,

estudiar la vinculación entre estos derechos y la aprobación de políticas públicas (Lemaitre, 2005).

El principal objetivo para realizar un análisis desde la perspectiva jurídica radica en que las leyes son indicadores de la situación social y tiene como finalidad definir el orden social o, por lo menos, el panorama social al que se aspira, y por lo tanto son «el instrumento principal de reforma social, el medio básico por el que el Estado interviene en forma autoritaria para transformar situaciones o realidades que estima inadecuadas» (Latorre, 2002: 57).

En este sentido, atendiendo a que el Estado a través de las leyes quiere revertir aquellas situaciones inapropiadas, como es la desigualdad que sufren las mujeres, desde la crítica jurídica feminista se permite cuestionar la neutralidad del derecho positivo, ya que, en la medida que la igualdad efectiva no está garantizada, este puede ser criticado, a pesar de que un sistema jurídico nunca va a ser perfecto¹⁵. El derecho positivo traslada su punto de vista desde una perspectiva masculina que responde a las interpretaciones que se hace de la política estatal (Mackinnon, 1995: 299).

El derecho, como «instrumento educador de los ciudadanos, [...] aspira a modelar su personalidad sobre ideales determinados» (Latorre, 2002: 25), ya sea desde la perspectiva androcéntrica del universo¹⁶ o la que posibilite revertir esa situación. Es decir, el derecho ha sido la «herramienta que ha dado soporte durante mucho tiempo a relaciones sociales patriarcales», pero también puede convertirse en una herramienta que [ayude] a romper estas relaciones (Bodelón, 2009: 109) y posibilite la igualdad efectiva.

Si bien es cierto que, como apunta la profesora Encarna Bodelón, «no se trata de legislar para las mujeres, si no de legislar para poner fin a los modelos que han excluido a las mujeres» (2009: 113), no solo para incluir a las mujeres como sujeto, si no para establecer un sistema más amplio y complejo que tenga como objetivo modificar las leyes que crean desigualdades y discriminaciones (Igareda y Cruells, 2014: 13).

¹⁵ Como ha señalado A. Latorre, «un sistema jurídico es un *proyecto* para regular y organizar la vida social, y ese proyecto no alcanza nunca una plena realización. Una cierta tensión existe entre lo que es y lo que debe ser, y esta tensión entre la norma y la realidad es un rasgo insoslayable de la vida jurídica y social» (2002: 70).

¹⁶ Llegando a creer que la visión androcéntrica «es la normal, la universal, compartida por todos y todas y por tanto, digna de ser caracterizada por principios de abstracción y generalidad» (Igareda y Cruells, 2014: 3).

En definitiva, el objetivo es revertir la visión androcéntrica de la sociedad que permite, como afirma Catharine Mackinnon, que «el Estado es masculino en el sentido feminista. La Ley ve y trata a las mujeres como los hombres ven y tratan a las mujeres» (1995: 288). El derecho y la norma jurídica están influidos entre otras cuestiones por los usos sociales y las normas morales, por tanto, la concepción que se tiene del derecho en el Estado Moderno no es ajena a la sociedad patriarcal. El estudio del derecho desde la crítica feminista lo que pretende es desarrollar un trabajo que rompa con la sociedad patriarcal, estableciendo una nueva concepción del derecho que tenga una visión más amplia, justa y realista de la sociedad con perspectiva de género y que este sea el método central de análisis.

Como hemos indicado, la perspectiva de género también se ha aplicado a la investigación social. Este método de estudio «se convierte en el mejor procedimiento para el conocimiento científico y en el fundamento para la elaboración de las teorías explícitas o comprensivas de la realidad social» (Rueda, 2000: 66), que nos ha permitido realizar un estudio empírico para verificar la realidad y establecer nuevas propuestas sociales.

Las investigaciones desde la perspectiva jurídica tienen un aliado imprescindible en la concepción sociológica del derecho, para poner de relieve la incidencia de este en la realidad social a aplicar. La investigación social es «un auxiliar imprescindible para lograr que el Derecho cumpla sus fines, cuyo examen entra también, y en forma decisiva, en las funciones del jurista» (Latorre, 2002: 137).

En este sentido, la investigación social que se desarrolla no va a perder de vista los resultados obtenidos con el estudio de las disciplinas jurídicas y la teoría crítica, para mostrar las principales ventajas e inconvenientes de la legislación, y cómo afecta a la realidad social.

Una de las primeras cuestiones a tener en cuenta en una investigación social es determinar cuál es el objeto de investigación. Como ya hemos anunciado, el objeto es la negociación colectiva, más concretamente, la presencia y la participación de las mujeres en las mesas de negociación de la Comunidad Valenciana y la relación que muestra su presencia en el contenido que se desprende de los convenios colectivos.

La investigación social tiene un enfoque múltiple, con el objetivo de que la combinación desde diferentes perspectivas que permita indagar y concluir con mayor

amplitud y certeza el objeto de estudio. En este sentido, según la enumeración hecha por Rueda (2000) los paradigmas que afectan a esta investigación son:

- a) El *paradigma positivista* o también conocido como cuantitativo. Este paradigma nos permite medir y cuantificar la sociedad desde una realidad objetiva y única. En este sentido, nos va a permitir cuantificar y medir la presencia de mujeres y hombres, estableciendo como categoría el sexo.
- b) El *paradigma interpretativo-comprensivo* o también conocido como cualitativo. Este paradigma interpreta la realidad social en base a las tareas propias del ser humano, desde una realidad subjetiva. En este sentido, nos va a permitir valorar la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión.
- c) Y, por último, el *paradigma crítico* o teoría crítica, que, desde el prisma feminista y la realidad empírica, nos permiten realizar una observación que va más allá de la observación objetiva y subjetiva, para vincularla a un contexto histórico y teórico. En este sentido, nos permite establecer variables e hitos que van a determinar el grado de participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión.

Al trabajar sobre una investigación social con múltiples enfoques, las técnicas y métodos de desarrollo también han sido varios. El primero es el desarrollo del método comparativo, que nos permite comparar la presencia de mujeres respecto a los hombres en los puestos de toma de decisión, más concretamente, en las mesas de negociación reguladoras de los acuerdos de trabajo. El segundo, el método cuantitativo por el que vamos a medir la presencia de mujeres en las mesas de negociación. Y el tercero, el método cualitativo que nos va a permitir establecer indicadores sobre la realidad social difícilmente medible, en este sentido sobre los convenios colectivos para valorar qué incidencia tiene la participación de las mujeres en sus contenidos.

Atendiendo a los planteamientos plasmados, el estudio de campo –población o universo–, como ya se ha anunciado en el apartado de introducción, abarca los Convenios Colectivos de la Comunidad Valenciana, de ámbito autonómico y de ámbito provincial (Castellón, Valencia y Alicante) desde los años 2007 –año que se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁷– hasta el año

¹⁷ BOE de 23.

2015. Esta selección de años, abarca 1.034 convenios colectivos, de los que han sido objeto de estudio 133 convenios. Y como se ha expuesto en el apartado introductorio la extensión del universo y el compromiso de confidencialidad que indicaba ese periodo de estudio, justifican el intervalo temporal de los datos estudiados.

Para el desarrollo de la investigación social se ha trabajado en diferentes fases:

1.ª Fase. Establecer contacto con los agentes implicados, que autorizan acceder a los datos objeto de estudio. Atendiendo a que la información requerida no es de carácter público¹⁸, se solicita el acceso a la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral de la Generalitat Valenciana, con el apoyo institucional del Vicerrectorado de Investigación y Doctorado de la *Universitat Jaume I de Castelló*. La Dirección General autoriza el acceso y lo comunica a las autoridades laborales competentes (autonómica y provinciales –Castellón, Valencia y Alicante–).

2.ª Fase. Clasificar los Convenios Colectivos, para determinar el universo de estudio. Se realiza una búsqueda a través de la Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, donde a través del apartado “Convenios Colectivos de ámbito autonómico”¹⁹ y de la WEB REGCON²⁰. Además, se coteja la información disponible con la de los Boletines Oficiales correspondientes.

La clasificación de los convenios se registra en una Tabla Excel, agrupando la información en “hojas” según el ámbito territorial y al ámbito funcional (sector o empresa). Los datos extraídos en cada uno de los Convenios son: Denominación del Convenio Colectivo; Actividad Económica (Código CNAE); Boletín (fecha de publicación); Año; Acta de Comisión; Representantes Sindicales; Representantes de Empresa; Vigencia; Otros datos; Analiza/Muestra; y Observaciones.

3.ª Fase. Selección de la muestra²¹. A partir de este universo hemos detectado la muestra sobre la que trabajar. La selección de la muestra se caracteriza por ser estructural.

¹⁸ Se necesita acceder a las Actas de las comisiones de Negociación de los Convenios Colectivos, que son considerados datos de carácter personal.

¹⁹ Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/c_registro/bdenlacesccaa.htm [fecha de consulta: 01/06/2022]. Para los Convenios Colectivos anteriores a 2010.

²⁰ Disponible en: <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaValencia> [fecha de consulta: 01/06/2022]. Para los Convenios Colectivos posteriores a 2010, ya a partir de esa fecha se creó un registro de Convenios (Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE de 12 de junio).

²¹ Llamamos muestra a la «parte de un colectivo, llamada población o universo, seleccionada con la finalidad de describir aquel con cierto grado de precisión. Es decir, es el proceso en el cual se extrae de una población una muestra representativa» (Arteaga, Campos y Bermúdez Sánchez, 2006: 85).

La muestra estructural es aquella que no es aleatoria, que «dependiendo de la problemática objeto de estudio, finalidad y objetivos se diseñará una u otra muestra» (Montañes, 2013: 846).

En este caso, para la estratificación del universo se ha tenido en cuenta las siguientes variables: ámbito territorial, ámbito funcional, actividad económica, año de aprobación, porcentaje de mujeres y hombres que abarca el convenio (sector feminizado, mixto, masculinizado), titularidad de la empresa (para los Convenios de Empresa: pública o privada). Esta estratificación va a permitir que la muestra seleccionada, represente a la totalidad de la población o universo sobre el que trabajamos.

4.ª Fase. Transformar los datos en información. La transformación de estos datos en información se realiza desde una doble panorámica: por un lado, revisando las actas de las comisiones de negociación de los convenios colectivos, que a través de la categoría sexo, nos permite extraer el número de mujeres y hombres en dichas comisiones; y por otro, la revisión del contenido de los convenios colectivos que nos va a permitir valorarlos desde la perspectiva de género.

5.ª Fase. Analizar la información. El análisis de la información tiene que dar como resultado, estos tres productos: la presencia de mujeres en las mesas de negociación; el impacto de género en los convenios colectivos; y la influencia de la presencia de mujer en las comisiones negociadoras en la elaboración de los convenios con perspectiva de género²².

²² Este último apartado quiere dar respuesta a la hipótesis de partida: Si la existencia de un déficit de mujeres en la composición de las Comisiones Negociadoras que acuerdan las condiciones de trabajo contenidas en los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana, influye directamente en las medidas de igualdad efectiva de mujeres y hombres previstas en los convenios colectivos.

CAPÍTULO 1 – LA DESIGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN

1.1. Introducción

El objeto de este capítulo inicial es analizar las desigualdades que se producen en el ámbito de la toma de decisiones entre mujeres y hombres, aplicado al ámbito de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos. Para ello es necesario recurrir a toda la doctrina desarrollada en relación a la presencia equilibrada que se define por primera vez en nuestro país en la Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 de 23 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres²³. La definición de presencia equilibrada realizada en LOI se aplica directamente a los procesos electorales, tal y cómo, se señala en el Disposición Adicional Segunda que modifica la Ley Orgánica del Régimen electoral General, pero ello no supone que solo se aplique en este ámbito sino también en todos aquellos en los que se tienen que adoptar decisiones.

En realidad, es una definición vinculada al sistema democrático con la concreción de la democracia paritaria que implica que debe existir un equilibrio de mujeres y hombres en todos los ámbitos, también en el laboral y más concretamente, el de la negociación colectiva.

No obstante, donde más literatura sobre presencia equilibrada se ha desarrollado es en el ámbito político que ha sido objeto de multitud de análisis²⁴ en parte, porque es donde el legislador –como veremos– mayor número de normas ha regulado con el propósito de equilibrar la presencia de mujeres y hombres, y atendiendo al objeto de la tesis doctoral, la presencia de mujeres y hombres en las mesas de negociación, el ámbito de participación política lo tomamos como referencia, a fin de intentar dilucidar las principales claves de análisis entorno a las desigualdades que se producen en los puestos de toma de decisión. Ya que, si bien es cierto, que la negociación colectiva ha sido objeto

²³ Disposición adicional primera: Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

²⁴ Ministerio del Interior, 2007; Sevilla, 2007a; García Soriano, 2008; Ministerio del Interior, 2008; Serra, 2008; Ventura y Romani, 2014; Romani, 2016; Ministerio del Interior, 2020; Ministerio del Interior, 2021, por destacar algunas publicaciones.

de múltiples estudios desde la perspectiva de género y de la igualdad²⁵, pero el análisis de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la negociación colectiva y su influencia en las medidas de igualdad ha sido poco tratada²⁶.

Los diferentes gobiernos e instituciones han abordado el reconocimiento de la igualdad de mujeres en el ámbito de toma de decisiones –cuestión que se trata en el capítulo 2–, desde la perspectiva formal y sustancial, pero estas «tampoco ha conseguido traspasar la diferencia de trato más antigua y pertinaz sobre la que parece se asienta cualquier orden que se precie» (Sevilla, 2004: 29), la normativa no ha conseguido romper con las bases sobre las que se sustenta el sistema patriarcal. Esto lleva a plantearse una serie de interrogantes que necesariamente tienen que ser resueltos para poder realizar una aproximación a los aciertos y a las deficiencias que se desprenden de la normativa.

Las cuestiones que surgen al respecto son ¿Por qué las normas no están siendo capaces de garantizar la igualdad por razón de sexo en los puestos de toma de decisión? ¿Cuáles son las medidas o normas más idóneas para erradicar la desigualdad en los puestos de toma de decisión? ¿Por qué es igual de importante establecer medidas en el ámbito político y en el ámbito empresarial? ¿Existe un mínimo exigible para la representación de mujeres en los diferentes puestos de toma de decisiones en las democracias actuales? ¿Cuál es el ámbito donde la adopción de normativa ha influido positivamente en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en la toma de decisiones? y ¿a través de que normas?

Para poder acercarse a las respuestas de estas preguntas, que en definitiva desvele la cuestión de la falta de mujeres en los puestos de toma de decisión, se ha considerado necesario exponer los posicionamientos al respecto, que se desarrollan con el fin de identificar la estrategia más adecuada para resolver la desigualdad entre mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisión, y al mismo tiempo, determinar cuáles siguen siendo los obstáculos que dificultan alcanzar la igualdad.

Debemos entender los puestos de toma de decisión como aquellos espacios donde las personas que forman parte, se implican, participan y deciden el rumbo de los

²⁵ Vilches, 1996; Blackett y Sheppard, 2003; García Ninet, 2007; Fernández, 2008; Lousada, 2008; UGT, 2010; UGT, 2011; UGT, 2012; Alfonso, 2013; Figueruelo, 2013; Lousada, 2013; UGT, 2013; OIT, 2013; Domínguez, 2018.

²⁶ En el año 2009 la el *Departament de Treball*, de la *Generalitat de Catalunya* publicó “*Dones i treball: publicació estadística del Departament de Treball. Anuari 2009*”, donde se analizaba la participación de la mujer en las mesas de negociación, pero no se ha encontrado más publicaciones.

acontecimientos, ya sea a nivel social, político, sindical, económico o laboral, con independencia del tipo de espacio que sea (el parlamento o una comisión de negociación colectiva), las decisiones que se toman van a acabar afectando a una colectividad de personas.

Es por ello que, para poder exponer estos planteamientos, se ha considerado que el punto de partida más adecuado es realizar una breve aproximación a las cifras de mujeres en los puestos de toma de decisión, atendiendo especialmente aquellos ámbitos donde más incidencia ha tenido la aplicación de este tipo de medidas, para dilucidar la efectividad de las mismas, por la importancia que tiene para el estudio realizado en esta tesis.

Por otro lado, y para seguir indagando sobre el tema, –en el capítulo 2 también será objeto de revisión– se analizará que tipo de medidas hay en relación a la igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión y cuáles son las dificultades que comporta en las sociedades democráticas que impiden que las mujeres alcancen cuotas de poder equivalentes a los hombres. Esta desigualdad se conoce con los nombres de *techo de cristal* o *suelo pegajoso*. El techo de cristal «se ha descrito gráficamente como invisible pero duro» (Ruiz, 2001: 244), que no permite que las mujeres alcancen los puestos de responsabilidad en cualquier ámbito de decisión, y el suelo pegajoso «que ilustra las dificultades a las que se enfrentan las mujeres graduadas para acceder a los primeros niveles de la carrera académica» (Torrés González y Pau, 2011: 2), que ralentiza que las mujeres escalen en el ámbito profesional. Ambas metáforas responden a hábitos heredados de sociedades patriarcales, «que impiden a las mujeres ser designadas, elegidas, propuestas para diputadas, ministras, juezas del Tribunal Supremo[...]» (Sevilla, 2004: 31).

En este sentido, a lo largo de este capítulo se va a reflexionar sobre cómo revertir la situación por la que las mujeres no participan igual que los hombres en los puestos de toma de decisión, que también afecta de manera importante al objeto de tesis doctoral, las mesas de negociación de los convenios colectivos. Esta situación es consecuencia de «la aplicación de los derechos humanos en clave masculina: hombre como centro del pensamiento humano del desarrollo histórico, protagonista único y parámetro de la humanidad» (Torres García, 2010: 166). De forma que abordaremos las diferentes perspectivas teóricas que den las claves, como afirma la profesora Jasone Astola (2008: 12),

La diferencia de sexo connatural a la vida humana, no parece una razón que pueda explicar el contenido desigual de este derecho (de acceso a cargos públicos representativos), sino que más bien parece que la raíz hay que buscarla en lo que se viene denominando diferencia de género, es decir, una situación que no está basada en una cuestión orgánica no biológica y que, por lo tanto, no es una cuestión de sexo, sino que viene motivada por la tradicional situación de sometimiento de las mujeres al varón en las sociedades de estructura patriarcal.

La concepción del derecho «tiene que ver con el hecho de que las mujeres desaparezcamos en el concepto masculino de sujeto (de Derecho) –activo– y con el hecho de que, únicamente, podamos ser nombradas como sujetas (al Derecho) –pasivas–» (Astola, 2014: 107). Pero es que, al fin y al cabo, lo que se pretende no es crear unos nuevos derechos para las mujeres²⁷, si no que sean portadores de pleno derecho en igualdad de condiciones con los hombres, y no solo legalmente, si no también socialmente. Ya que en definitiva no existe la «discriminación en abstracto» si no vinculada a la mujer (Sevilla, 2004: 27).

Esta interpretación se ha reflejado en todos los ámbitos de la sociedad y también en el ámbito de la negociación colectiva, ya que ha seguido el modelo utilizado para la marginación de las mujeres en los puestos de toma de decisión. Por ello la aproximación a las cifras sobre la situación de la mujer en los puestos de toma de decisión, el análisis de las principales medidas sobre la igualdad de mujeres y hombres desde la perspectiva teórica crítica, y la exposición de una aproximación sobre las principales soluciones que faciliten la igualdad real de mujeres en los puestos de toma de decisión, son los objetivos a cumplir en este capítulo inicial.

1.2. Una aproximación a las cifras sobre las mujeres en los puestos de toma de decisión

Las cifras nos permiten tener una posición más cercana a los hechos, por eso es necesario tenerlas presentes, para que nos ofrezcan una panorámica de la realidad, para poder conocer en qué punto estamos, para reconocer lo que se ha conseguido y para poner de relieve lo que falta en términos de igualdad. Además, sirven como justificación de la aplicación de ciertas políticas y estrategias creadas para favorecer una representación más

²⁷ Y así lo define Julia Sevilla (2004: 31) «... cuando hablamos de los derechos de las mujeres o de las mujeres como sujetos de derechos, estamos pensando en crear nuevos derechos o nuevos valores, sino en convertir en real el acceso de las mujeres a los mismos».

justa de la sociedad, pero también es una forma de visibilizar la *no presencia* de las mujeres en los puestos de toma de decisión.

La mayoría de los países con estructuras democráticas han aprobado constituciones que integran el derecho de igualdad y la prohibición a la discriminación por razón de sexo (entre otras causas), y han sacado adelante legislaciones que desarrollan estos derechos. Pero las estadísticas nos confirman una realidad (Astola, 2017: 45), que ni el paso del tiempo derroca las desigualdades, que sustentan los estereotipos de género, y siguen situando a mujeres en desventaja en comparación con la posición del hombre. Por lo que, para verificar si aquellos mecanismos aprobados para garantizar la igualdad de género están resultando eficaces en las políticas de igualdad, es decir, si están teniendo el impacto esperado, es necesario repasar las cifras.

Además, de la perspectiva normativa que se dará debida cuenta en el capítulo siguiente –capítulo 2–, una breve aproximación a las cifras de presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión va a permitir verificar la efectividad de esta, y relacionarla con la perspectiva doctrinal, acercarse con mayor precisión a la estrategia que permita resolver el déficit de mujeres en los puestos de responsabilidad.

En este sentido, se ha realizado un breve repaso por los datos que se desprenden de estudios de Naciones Unidas para un análisis de datos mundiales, para seguir con el análisis de los datos de la Unión Europea, y, por último, un repaso a los datos de ámbito nacional.

1.2.1. Las mujeres en el mundo: el lento camino hacia el liderazgo

Para repasar los datos de las mujeres en el mundo se han revisado los informes que elabora ONU–Mujeres²⁸ sobre estadísticas y tendencias en los años 2015 y 2020.

Según los datos de ámbito global extraídos del capítulo quinto del informe de Mujeres en el Mundo²⁹, elaborado en el 2015 por la *Statistics Division of the UN*

²⁸ El informe Mujeres en el Mundo es elaborado cada cinco años. El primer informe se redactó en 1990. Dichos informes se dividen en ocho capítulos que establecen estadísticas de: población y familia; salud, educación; trabajo; poder y toma de decisiones; violencia contra la mujer; desarrollo; y pobreza. Véase en ONU-Mujer, recuperado de: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WWreports.htm> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

²⁹ Texto original: *The world's women reports: Chapter 5 - Power and Decision-making*.

Department of Economic and Social Affairs (UN DESA), que analiza la presencia y representación de la mujer en el poder y toma de decisión, se han destacado:

- En el ámbito de la representación parlamentaria y de gobernanza el 28% de las candidaturas electorales eran mujeres, alcanzando una representación del 22%. De los 190 países con representación de las cámaras bajas o individuales, en 15% estaban presididos por mujeres, lo que en cifras totales son 28 países. Y de un total de 76 países con cámara alta o Senado, había 15 países con mujeres que los presiden, lo que en términos porcentuales representa el 20%.
- En cuanto a los datos de representación de mujeres en los parlamentos nacionales, en el 23% de los países objeto de estudio, los porcentajes de presencia de mujeres están entono al 30%. En solo tres países se alcanza la representación paritaria (Ruanda, Bolivia y Andorra). Y, por el contrario, en el 60% de los países, los porcentajes de presencia de mujeres en sus parlamentos nacionales no alcanza el 15%, frente al 82% de presencia de hombres.
- En 74 países se han establecido legislaciones y se han desarrollado mecanismos para que aumente la presencia de las mujeres en este ámbito de la participación legislativa. Los principales mecanismos puestos en marcha para facilitar la presencia de mujeres han sido la reserva de escaños para mujeres, las cuotas de mujeres para la formación de listas electorales y las cuotas voluntarias en los partidos políticos.
- Las Jefaturas de Estado de 152 países estaban encabezadas por mujeres en 10 países, lo que representa el 6%. Las mujeres presidentas de gobierno se situaba en 14 en un total de 194 países, lo que responde a un 7% de mujeres, frente a un 93% de hombres en esta posición.
- La proporción de mujeres entre los Ministerios del gabinete era del 18% en 2015. En la mayoría de estos supuestos las mujeres ocupan las carteras relacionadas con temas sociales, asociado al sexo femenino, frente a otras carteras más masculinizadas como son las relacionadas con las finanzas y el presupuesto, y con la economía y el desarrollo, donde la presencia de mujeres es pequeña. A fecha de este estudio 2015, solo había cinco países a nivel

global, donde se ha alcanzado o superado la paridad de género en el reparto y la presidencia de sus diferentes gabinetes ministeriales (Finlandia, Cabo Verde, Suecia, Francia y Liechtenstein).

- En cuanto, a otros datos sobre altos cargos de la función pública, se ha destacado que el 25% de mujeres son jefas de oficinas estadísticas de ámbito nacional, lo que responde a datos totales en 47 oficinas; el 8% en bancos centrales están presididos por mujeres, es decir en 14 bancos; y en 40 países hay mujeres en la presidencia permanente de las sedes de Naciones Unidas, lo que responde al 21% de los casos.
- En relación a los datos de la judicatura, los hombres superan a las mujeres en número en el 50% de los países analizados. Cuando se revisa la escala judicial, en posiciones más altas los porcentajes de mujeres disminuye drásticamente.
- En el ámbito de los medios de comunicación, los estereotipos siguen latentes. El 7% de mujeres ocupan cargos de dirección, el 20% de mujeres el cargo de realizadoras, el 23% ocupan cargos como guionistas o productoras de cine.
- Y, por último, en cuanto al sector privado, los porcentajes de mujeres son aún menores. En más de 500 empresas existe el techo de cristal y la presencia de mujeres en las listas ejecutivas está lejos de la paridad. En las 500 empresas más grandes del mundo, solo hay un 4% de mujeres ocupando la dirección ejecutiva.

Y según el último informe, con datos actualizados al año 2020, en el *The World's Women 2020 Trends and Statistics*³⁰, en el capítulo e) aborda las estadísticas y tendencias en el poder y la toma de decisiones, siendo los principales datos:

- El porcentaje de mujeres ocupando escaños en los parlamentos del mundo ronda el 25%, causado principalmente por la política de cuotas de género implantada en países de América Latina y el Caribe. Pero solo en cuatro parlamentos del mundo tienen representación paritaria (del 50%). En las

³⁰ Véase en ONU-Mujeres Recuperado de: <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

administraciones de ámbito local esta proporción asciende diez puntos, hasta el 36% de mujeres.

- En cuanto al más alto nivel, los gobiernos, prácticamente uno de cada cinco puestos está ocupado por mujeres (22%). La paridad en los gabinetes ministeriales la encontramos en 14 países³¹ y mujeres jefas de Estado o de Gobierno en 20 países, lo que representa el 20%.
- En cuanto, al poder judicial las mujeres en el año 2017 representan el 40% en este tipo de puestos.
- En el ámbito de la empresa privada es donde la presencia de mujeres aumenta de forma más lenta. El 28% de las gerencias está ocupado por mujeres, y solo el 18% de las empresas tienen una mujer como directora ejecutiva.

En ambos informes se advierte que las mujeres han mejorado su liderazgo en los diferentes espacios de toma de decisión, aunque este no está siendo lo suficientemente rápido. En consecuencia, de la lectura de los datos se desprende que son más positivos para la representación de la mujer en el ámbito político y de gobernanza que los que se desprende del sector empresarial. Esto es debido a que en muchos países se han tomado medidas legislativas para facilitar el acceso a las mujeres a las cámaras de representación. Por el contrario, la participación de mujeres en las cúpulas del sector empresarial es escasa, porque en la mayoría de los países no hay regulación que facilite la presencia de mujeres en este tipo de puestos.

1.2.2. Las mujeres en la Unión Europea: aumento a paso de tortuga, incluso con algunos retrocesos

En la misma línea, según los datos que ofrece el Instituto Europeo de Igualdad de Género³², en el año 2015 y 2020³³, en la Europa de los 27:

³¹ En España, el 1 de junio de 2018 prospero la moción de censura, presentada en el Congreso de los Diputados por el Grupo Socialista al Ejecutivo de Mariano Rajoy. Y durante la XII Legislatura, presidida por Pedro Sánchez Pérez-Castejón, once mujeres han presidido diferentes carteras ministeriales de un total de diecisiete.

³² Véase en el *European Institute for Gender Equality* (EIGE), recuperado del: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

³³ Los datos extraídos del Instituto Europeo de Igualdad de Género, para el año 2015 son más completos que los datos del 2020, pero si nos permiten comparar si ha habido cambios.

- Sobre los datos generales, la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión ha aumentado en 23 países de la UE. Los países que más han mejorado son Italia, Francia y Eslovenia, frente a República Checa, Eslovaquia y Finlandia donde estos datos han empeorado³⁴.
- En el ámbito de la política, en el año 2015, en porcentajes generales, había un 48% de mujeres, mientras que la presencia ministerial descendía al 27% de mujeres. En los parlamentos nacionales las mujeres suponen un 28%, y en las asambleas regionales un 28%. Los datos en el 2020 no varían apenas, pues la representación ministerial asciende hasta el 29%, en los parlamentos hasta el 30% y en las Asambleas regionales hasta el 29%.
- En el ámbito económico, los porcentajes se han duplicado respecto del último estudio (2012, con porcentajes entorno al 10%). El porcentaje de mujeres que forma parte de las juntas directivas o juntas de supervisión de las empresas más grandes de la EU, en el año 2015, es del 22%, frente a un 78% de hombres; y en el año 2020 asciende en cinco puntos el porcentaje de mujeres (22% de mujeres frente al 78% de hombres). Y en relación a su presencia en las juntas de los bancos centrales, las mujeres en el año 2015 representan el 19% frente al 81% de hombres y en el año 2020 el 24% frente al 76% de hombres en esa posición. Pero las mujeres solo representan el 7% de las presidencias, y el 6% de las direcciones ejecutivas en las empresas más grandes de Europa, en el año 2015³⁵.
- Y, por último, en el ámbito social, la proporción de mujeres en juntas de organizaciones de investigación en el 2015 es del 40%, frente a un 60% de hombres, disminuyendo en el 2020 con el 38% frente al 62% de hombres. En las juntas de organizaciones de radiodifusión de carácter público, en el 2015, el 32% son mujeres, frente al 68% de hombres, y apenas varía en el 2020, con el 37% de mujeres frente al 63% de hombres. En la representación de mujeres en los órganos de máxima decisión de organizaciones nacionales de deportes olímpicos, en el año 2015, la presencia de mujeres es del 19% frente a un 81%

³⁴ Datos del 2015.

³⁵ No disponemos datos actualizados a 2020.

de hombres, descendiendo en el 2020, siendo el 15% de mujeres en este tipo de puestos, frente al 85% de hombres.

Los datos son esperanzadores cuando centramos la atención en el sector de la política, porque la representación de mujeres alcanza el 50% de los puestos, en muchas ocasiones debido a que la acción legislativa a favor de la igualdad de mujeres y hombres. En cuanto a los datos que se desprende de las cifras económicas, han mejorado sustancialmente, pero cuando centramos la atención en las direcciones o presidencias el *techo de cristal* vuelve a aparecer. En cuanto a los datos de ámbito social, son similares a los que se desprendían de la ONU, las mujeres siguen en segundo plano e incluso se observa como descienden, aunque de forma menor con el paso del tiempo.

1.2.3. Las mujeres en la España: el equilibrio solo donde la norma obliga

Y finalmente, algunos de los datos sobre poder y toma de decisiones en España, según las estadísticas actualizadas que ofrece el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, del estudio *Mujeres en Cifras*³⁶, se desprende que:

- En cuanto al poder legislativo, en la XII Legislatura (años 2016 a 2019) el porcentaje en el Congreso de los Diputados es de 39% de mujeres frente al 61% de hombres. En la XIII Legislatura (año 2019) el porcentaje de mujeres fue del 47%. Y en la legislatura XIV (años 2019 a 2022), la última hasta la fecha, el porcentaje de mujeres sube cinco puntos hasta los 44% de mujeres en esta posición frente al 56% de los hombres. En estas legislaturas los porcentajes se sitúan en torno a la presencia equilibrada (40% / 60%). En cuanto, a la presencia de mujeres en el Senado, en las últimas tres legislaturas (XII, XIII, XIV) el porcentaje de mujeres ha sido del 39% frente al 61% de hombres. En cuanto a la presidencia de gobierno, nunca ha habido ninguna mujer en esa posición.
- En el año 2020, sobre los porcentajes para los altos cargos de la administración, las mujeres se sitúan en torno al 44%. Lo que responde a un

³⁶ La mayoría de los datos están actualizados al año 2019/2020, de lo contrario se indica. En la mayoría de los ámbitos objeto de datos se han analizado diferentes periodos de años. Véase en Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, recuperado de: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

48% de mujeres en la Presidencia de Gobierno, Vicepresidencias y Ministerios, un 46% de mujeres en las Secretarías de Estado, un 41% de mujeres en las Subsecretarías y Secretarías Generales, y un 44% de mujeres en las Direcciones Generales y las Secretarías Generales Técnicas.

- La representación de mujeres en los parlamentos autonómicos, en los últimos cinco años, ha estado entorno al 45%, y en la mayoría de las Comunidades autónomas se roza porcentajes paritarios. En cuanto a los órganos de gobierno autonómico, en los últimos años (2015-2020) las mujeres presidentas representan en torno al 20%, es decir, en cuatro de las diecinueve autonomías son mujeres. Y en relación a la participación de mujeres en puestos de consejerías, también para estos mismos años se sitúa en torno al 45%.
- En la administración local (años 2017 y 2020) un 16% de mujeres son presidentas de las Diputaciones provinciales, no hay mujeres en las Diputaciones forales (nunca ha habido mujeres en esta posición) y en los Cabildos y Consejos insulares la presencia de mujeres en el 2017 era del 18% y en el 2020, asciende hasta el 36%. Y según los datos de 2015, el porcentaje de mujeres en puestos de concejalía es del 35%, para el año 2019 sube hasta el 41%, y en cuanto, a mujeres en posición de Alcaldía, en el año 2015 la presencia de mujeres es del 19%, y en el año 2019, apenas varía hasta el 22% de mujeres.
- En el ámbito de los partidos políticos, según datos de 2018, en términos generales un 38% de mujeres forman parte de la ejecutiva, y en el año 2020, la presencia de mujeres asciende hasta el 43%. En el año 2018, el partido con mayor presencia de mujeres en esta posición es Izquierda Unida, con un 50% de mujeres en esta posición, y el partido que menos mujeres tiene en su ejecutiva es Esquerra Republicana de Catalunya, con un 27% de mujeres. En el año 2020, el partido con mayor presencia de mujeres en la ejecutiva es Unidas Podemos con una presencia del 54% y el que menos mujeres tienen en esta posición es el Partido Nacionalista Vasco (EAJ-PNV) con un 28% de mujeres en sus cargos ejecutivos.
- En el ámbito sindical (datos actualizados al año 2012) UGT, CCOO y USO no tienen ninguna mujer ocupando la Secretaría General, y este cargo no ha

sido nunca ostentado por una mujer. Y en las comisiones ejecutivas el 46% de mujeres forman parte de UGT, el 47% de mujeres de CCOO y el 25% de mujeres de USO.

- En cuanto al poder económico los porcentajes de presencia de mujeres se desploman. Las mujeres presidentas de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación en los últimos tres años (2018-2020) representan el 2%, lo que en números totales son 2 mujeres de un total de 85. La participación de la mujer en los órganos de dirección de las empresas del Ibex 35 en el 2018 y 2019 están en torno al 20%³⁷. Y, para estas mismas fechas, en los Consejos de Administración encontramos a un total de 23% de mujeres, siendo 6% de mujeres en puestos de presidencia y un 27% en puestos de consejería.
- En cuanto al Banco Central nunca ha habido mujeres en la posición de gobernadora, y en el 2018, por primera vez, la subgobernadora es una mujer (100%). Y el porcentaje de mujeres en consejerías y otros miembros del Consejo de Gobierno del Banco Central, en los últimos tres años (2018-2020) asciende hasta el 66% de mujeres.
- En el poder judicial, según datos de 2017, las mujeres representan el 60% del sistema judicial. Si miramos con detalle los porcentajes, en la fiscalía en 1º categoría las mujeres representan el 22% y el 48% son letradas de la administración de justicia. Las mujeres en el Tribunal Constitucional, datos del 2020, son el 18% (entre vicepresidenta y magistradas). La participación de mujeres en organismos internacionales, en el año 2016, era del 20%.
- En el ámbito cultural los datos son muy similares a los globales y europeos. En el año 2019, en el sector cinematográfico de 146 películas analizadas, las mujeres con cargos de responsabilidad representan el 30%. En las entidades de gestión de derechos de propiedad intelectual datos totales a 2019, las mujeres son el 24%. En los puestos de dirección de museos las mujeres representan el 37%. Y en las Juntas Directivas de las Reales academias, en el año 2020 las mujeres representan el 16%.

³⁷ La suma de puestos CEO (Chief Executive Officer -dirección ejecutava-), puestos ejecutivos y puestos no ejecutivos.

La lectura de estos datos, nuevamente, indica que en el ámbito de la representación política es donde la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada, y, si tenemos en cuenta que es donde mayor número de normas se han aprobado para incrementar la presencia de mujeres, esta representación no es casual. Por otro lado, cuando entran en juego otros factores, como el ejercicio de un examen para acceder a la función pública, los porcentajes de mujeres se disparan. En el ámbito sindical no son muy diferentes ya que no hay mujeres en las más altas esferas, aunque los porcentajes en las comisiones ejecutivas si son más equilibrados. Aunque hay ámbitos, como el económico, que queda mucho por hacer, y en otros la presencia de mujeres se va consolidando en porcentajes similares al de los hombres.

1.2.4. Las principales conclusiones sobre la aproximación a las cifras

Después de hacer un breve recorrido por las cifras a través de tres estudios secundarios, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La aprobación de normas favorece de forma positiva al aumento en la presencia y participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión y de responsabilidad;
- La realización de pruebas objetivas afecta positivamente en el porcentaje de mujeres ocupando esos puestos;
- Cuando no hay ningún mecanismo, ya sea de carácter normativo o pruebas objetivas, la presencia de mujeres decae, porque se vuelve a encontrar de frente con las discriminaciones de género. En estos casos, el porcentaje de mujeres es proporcional a la falta de medidas en estos tipos de puestos, es decir, cuando no hay normativa que lo regule, la voluntad social y política niega dichos espacios a las mujeres. Especialmente, la falta de presencia de mujeres se hace patente en posiciones de presidencia y dirección, indistintamente el ámbito de análisis.
- Se puede constatar que en aquellos ámbitos donde el legislador ha intervenido, como es el de participación política, la presencia de mujeres aumenta, pero, por el contrario, en aquellos espacios de decisión donde el legislador no ha intervenido, en sectores como el económico y el sindical, la

presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión se aleja de la presencia equilibrada.

1.3. Las medidas dirigidas a facilitar la igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión

La evolución normativa –expuesta en el capítulo 2– que regula las medidas dirigidas a combatir la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito de la toma de decisión y que está destinada a corregir situaciones de desigualdad, responde a diferentes terminologías, esto se debe principalmente, a que tienen diferentes grados de alcance y efectividad, que en ocasiones ha llevado a la confusión de términos, a mezclar conceptos, a pesar de que la definición de las diferentes estrategias por parte del legislador³⁸ son claras.

En este sentido, el derecho antidiscriminatorio tiene una doble función, por un lado, la de identificar o detectar la discriminación, y, por otro lado, es el derecho encaminado a eliminar las desigualdades (Barrère, 2001). En este aspecto, podemos definir las y delimitarlas en dos grandes grupos de medidas, las medidas de carácter temporal y las medidas de derecho antidiscriminatorio o de desigualdad, si bien es cierto, estas últimas las engloban a todas, pero para la revisión y el análisis se ha optado por esta división, que se adaptan mejor al ámbito laboral, dado que el trabajo por cuenta ajena, es donde más discriminaciones sufren las mujeres por razón de sexo.

Por un lado, las medidas de carácter temporal definidas bajo el prisma de las acciones afirmativas o acciones positivas y que habitualmente se han desarrollado, en el ámbito de la toma de decisiones, en aplicación a las políticas de cuotas por razón de sexo para la configuración de parlamentos (Torres García, 2010). Las cuotas son «la exigencia de resultados en términos numéricos o porcentuales resulta inherente, desde el principio, a la política de acción positiva» (Barrère, 2002: 21).

³⁸ La LOI define en el art. 11 las acciones positivas como las “medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”; y en la disposición adicional primera el principio de presencia equilibrada como “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Las cuotas por razón de sexo se definen como un cupo determinado de puestos reservados a las mujeres –cuotas de mujer– o indistintamente –cuotas neutras–. El objetivo de estas medidas es que deberán estar activas mientras exista desigualdad en el ámbito que regulen.

Por otro lado, las medidas de derecho antidiscriminatorio o de desigualdad³⁹, que tienen como finalidad una forma de hacer política y entender el estado de derecho, y que en palabras del profesor Fernando Lousada (2014: 66) tienen como objetivo

La efectiva asunción estatal de los amplios compromisos derivados del principio de transversalidad de la dimensión de género ha supuesto la consolidación del doctrinalmente denominado feminismo de Estado, que es, en síntesis, la consecuencia del llamamiento que el movimiento feminista [...] ha realizado a la intervención de los Poderes Públicos para resolver la “*cuestión femenina*”

Y donde la concepción del *mainstreaming* de género⁴⁰, o transversalidad de género, es primordial para entenderlo. Como se ha señalado anteriormente, la normativa interna del estado español, se ha integrado en el ámbito de toma de decisiones por medio del concepto de presencia equilibrada y también por el de paridad. En este sentido, es conveniente reflexionar que dicha inclusión se ha hecho con objeto de mejorar la participación del sexo menos representado, las mujeres, en los puestos de toma de decisión, pero la única regulación normativa la encontramos en el ámbito de la representación política (a través de la modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General), “olvidándose” del resto de ámbitos donde también se toman decisiones, como es el económico, el sindical, etc., y donde la presencia de mujeres es escasa, y no llega a los mínimos exigibles en una democracia.

1.3.1. Las acciones positivas: las cuotas

Las acciones positivas son aquellas medidas de carácter temporal que benefician al colectivo o grupo que se encuentre discriminado, y que son de aplicación hasta que se elimina dicha desigualdad sobre la que actúan.

³⁹ Se entiende como «la construcción del Derecho desde lo que podría considerarse como una rama transversal a las disciplinas jurídicas que operan con el principio de igualdad» (Barrère Unzueta y Morondo Taramundi, 2011: 16).

⁴⁰ Término introducido en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrado en Pekín, en 1995, y que permitió entender las políticas de igualdad, no solo como medidas concretas si no como una filosofía de hacer política.

Las acciones positivas tienen su origen (Barrère, 2002) en la traducción anglosajona *affirmative action* –acción afirmativa–, y se enmarcan en la ley estadounidense de 1935 sobre el ámbito laboral, en relación a las protestas afroamericanas, donde se originó el llamado derecho antidiscriminatorio. Entre las principales normas de la administración estadounidense destaca la Orden Ejecutiva del 16 de marzo de 1961 del Presidente John F. Kennedy y la Orden Ejecutiva 11246, de 1965, del Presidente Lyndon B. Johnson, en ambos casos se regulan⁴¹ una serie de medidas de carácter intervencionista para integrar a las minorías afroamericanas en el ámbito empresarial.

Pero en ninguno de los textos, como advierte la profesora M^a Ángeles Barrère «se define el concepto ni la demarcación entre la acción positiva constitucionalmente legítima y la que no se considera tal» (2002: 4). Y siguiendo a la profesora Barrère, se determina cual son las principales características de estas primeras leyes que regulan las acciones positivas (Barrère, 2002: 4-5),

- 1) su vinculación en origen al poder político;
- 2) su vinculación en destino tanto al sector público como al privado;
- 3) su concreción en técnicas de motivación indirecta (o, si se quiere, de sanciones positivas) aunque obligando al logro de determinados resultados;
- 4) la percepción de la igualdad (o de la eliminación de la discriminación) como integración, sea en el mercado de trabajo o en instituciones;
- y 5) su nexo con la igualdad de oportunidades.

En este sentido, destacando por un lado, el origen integrador de las medidas «el efecto asimilador al modelo dominante que conlleva la política de acción positiva meramente integracionista» (Barrère, 2002: 6), y vinculadas a la igualdad de oportunidades, aunque este argumento «puede ser usado tanto para justificar la acción afirmativa como para rechazarla» (Barrère, 2002: 6), y además, solo actúan frente a determinadas situaciones discriminatorias («válido cuando se trata de obtener un bien escaso como puede ser un puesto de trabajo» Barrère, 2002: 6), y no como herramienta que rompe la discriminación estructural.

⁴¹ La base jurídica la encontramos en la Ley de Derechos Civiles de 1964, en el Título VII Derechos Civiles de 1964, posteriormente subsanada por la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972.

Las acciones positivas, desde la perspectiva de la igualdad de mujeres y hombres, cuentan con garantía normativa de ámbito internacional que las introducen en sus diferentes convenios. Por un lado, la Organización Internacional del Trabajo con la redacción de tres Convenios, el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo de la Organización Internacional del Trabajo de 1958 (art. 2), por otro lado, la Organización de Naciones Unidas con la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de Naciones Unidas de 1976 (art. 1.4) y finalmente, en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (art. 4).

También cuentan con el respaldo normativo comunitario, el Tratado de Ámsterdam de 1999, las reconocía en el ámbito profesional⁴², la Carta de Derechos Fundamentales del 2000 las reconoce para generar igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos⁴³ y el Tratado de Lisboa de 2009⁴⁴.

En el ámbito estatal, la LOI las regula en el artículo 11⁴⁵, definiendo que estas serán dirigidas hacia las mujeres para corregir situaciones de patente desigualdad respecto a los hombres, y serán los poderes públicos los que tengan la obligación cuando quede acreditada la situación de desigualdad, en la medida que estas persistan, es decir, «para acometerla su naturaleza debe ser obligatoria, según criterios de estricta legalidad» (Ventura y García, 2018: 65).

Los Estatutos de Autonomía, aquellos modificados desde el año 2006, también introduce las acciones positivas en sus articulados, lo contemplan el de Andalucía (art. 73), Cataluña (art. 153), Castilla y León (art. 14) y el Estatuto de Extremadura (art. 7). En la misma línea la mayoría de las leyes de igualdad de ámbito autonómico⁴⁶ regulan las acciones positivas.

⁴² En el art. 149 apartado cuarto (antiguo artículo 119).

⁴³ En el art. 23.

⁴⁴ Modifica en el art. 6 del Tratado de la Unión Europea de forma que dota de eficacia jurídica a la Carta de Derechos Fundamentales.

⁴⁵ Art. 11: “Acciones positivas: 1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

⁴⁶ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Castilla y León (art. 1); Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Comunidad Valenciana (arts. 2 y 4.2); Ley 4/2005, de 18 de febrero, del País Vasco (art. 3); Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Andalucía (art. 4); Ley 1/2010, de 26 de febrero, de Canarias (art. 4.5 y anexo); Ley 2/2011,

Y en este sentido, y siguiendo a la profesora Julia Sevilla (2004: 60-61), en base a la normativa, especialmente en las tres convenciones de Naciones Unidas antes mencionadas, las acciones afirmativas se *caracterizan* por:

1. ° Constituyen una derogación lícita a la igualdad de tratamiento de los hombres y las mujeres;
2. ° Son temporales;
3. ° Son potestativas;
4. ° Se dirigen a la eliminación de las discriminaciones y no pueden más que contribuir a acelerar la instauración de la igualdad.

Es decir, la primera característica advierte de cuál es el significado jurídico de dichas medidas, dar legitimidad al tratamiento diferenciado de mujeres y hombres, que permitan combatir las estructuras sociales que dan cabida a las desigualdades de oportunidades. La segunda y la tercera identifican la limitación temporal y el rango de dichas medidas. Y la última característica, nos advierte de la finalidad de dichas medidas., posibilitar un tratamiento diferente entre mujeres y hombres hasta que se produzca la igualdad real en el ámbito en el que actúan.

Por su parte, tienen como *objetivo* «equilibrar y compensar las diferencias sociales que produce la discriminación social que pueden sufrir uno u otro sexo, generalmente las mujeres» (Sevilla, Ventura y García 2007: 65), es decir, incorporar a mujeres allá donde la desigualdad es innegable.

En este sentido, siguiendo a la profesora Julia Sevilla (2004: 120), las acciones positivas las podemos *definir*, como:

Las acciones positivas son iniciativas y programas concebidos para aumentar las oportunidades de grupos desfavorecidos. Las acciones positivas son feudo de la constatación de que no sólo es necesario garantizar la igualdad sino también luchar contra la reproducción de actitudes tradicionales que impiden que la igualdad de oportunidades se realice.

de 11 de marzo, del Principado de Asturias (art. 2.1); Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Extremadura (art. 3.8); Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad (art. 4); Ley 17/2015, de 21 de julio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de Cataluña (art. 5, entre otros); Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de las Islas Baleares (art. 3, entre otros); Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (art. 4); Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de Cantabria (art. 5, entre otros); y Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres (art. 4, entre otros);

Uno de los principales rasgos diferenciadores de las acciones positivas como herramienta de la igualdad sustancial es que su cometido no es generar la igualdad de partida, si no la igualdad de resultados. Las acciones positivas podemos afirmar que facilitan la igualdad de la sociedad y, por tanto, disminuyen la brecha de género (Archenti y Tula, 2008; Torres García, 2010), y contribuyen a acelerar la igualdad por razón de sexo. La igualdad de resultados tiene como finalidad «la disminución de la brecha entre la igualdad jurídica y la igualdad real» (Torres García, 2010: 170).

La representación parlamentaria, es el ámbito donde la implantación de estas medidas ha tenido buenos resultados y esto se ha hecho, por medio de la aplicación de políticas de cuotas por razón de sexo⁴⁷. (García Soriano, 2008; Informe IDEA, 2008; Sevilla, 2004; Torres García, 2010; Ventura y García, 2018; García y Ventura, 2021; García Campá, 2021).

En este sentido, las cuotas se pueden definir como una «medida positiva que establece un porcentaje o cifra fijos para la designación o representación de un grupo específico —en este caso, mujeres— en la mayoría de los casos en forma de un porcentaje mínimo que puede ser 20, 30 ó 40» (Informe IDEA, 2008: 14) y de esta misma forma son definidas por la profesora Drude Dahlerupa (2007: 78). Por su parte en palabras de la Profesora María Vicenta García Soriano (2008: 139) las cuotas de género [no] son:

Las cuotas de participación no son una meta a conseguir, la solución a la falta de participación femenina, sino instrumentos efectivos a corto plazo que pueden justificarse por dos tipos de razones: en cuanto al fin, las cuotas pretenden una sociedad más igualitaria; en cuanto al medio, facilitar el acceso a puestos socialmente importantes a la mujer puede ser un instrumento eficaz para lograr ese fin, si no de manera directa, si como símbolo de que se puede romper el llamado ‘techo de cristal.

Las políticas de cuotas permiten aplicar una estrategia para obtener un resultado concreto, seleccionar a mujeres para puestos de responsabilidad en el ámbito al que corresponda (el ámbito político, económico o de representación sindical) para que en aquellos ámbitos donde la representación de las mujeres no responde a criterios de igualdad, porque su presencia es meramente decorativa o se encuentran marginadas (Dahlerup, 2002: 159). El sistema de cuotas va a consolidar al colectivo discriminado, y

⁴⁷ La revisión de los textos nos permite comprobar que la terminología en cuanto a las políticas de cuotas es amplia y diversas: cuotas de género, cuotas legislativas, cuotas por ley, cuotas electorales de género, cuotas neutras en cuanto al género, cuotas de participación.

que sea por lo menos una “minoría decisiva”, siendo de aplicación hasta que las desigualdades sean superadas y eliminadas.

El sistema de cuotas se aplica de diferentes formas. Las cuotas pueden ser específicas para el sexo menos representado, habitualmente son las mujeres, pero también pueden ser cuotas neutras en cuanto al sexo (Informe IDEA, 2008: 16). Las cuotas específicas de género exigen un porcentaje numérico de mujeres y las cuotas neutras en cuanto al género establecen un máximo y un mínimo con independencia del sexo que lo represente.

En este sentido, la principal diferencia es que en la cuota *específica de por razón de sexo* se entiende como un techo mínimo que debe representar la mujer y que tiene como techo máximo el 100% de representación de la lista, aunque sin duda, esta última opción no es la intención del legislador o del partido político de turno (aplicación de cuotas voluntarias), ya que atendiendo que la infrarrepresentación de la mujer es un hecho constante en los diferentes ámbitos de decisión, es poco o nada probable que esta situación se produzca.

La diferencia con las cuotas *neutras en cuanto al sexo* que establecen el mismo máximo para ambos sexos, es que este tipo de cuota va a permitir la consolidación del concepto de igualdad real en los ámbitos donde se integren. En este sentido, este tipo de cuota está más en consonancia con la consecución del principio de igualdad efectivo de mujeres y hombres, porque responde ante cualquier tipo de discriminación, en este caso concreto a las mujeres, que son las que sufren las discriminaciones, aunque estas tienen un espíritu más igualitario a largo plazo.

Pero las cuotas han sido objeto de polémica, algo que es bastante habitual cuando se debate temas sobre la igualdad de mujeres y hombres, y han generado multitud de argumentos a favor (Archenti y Tula, 2008; Dahlerup, 2002; García Soriano, 2008; Sevilla Merino, 2004; Torres García, 2010; Ventura y Romani, 2014, entre otros) y en contra (Rey, 1999; Torres Muro, 2009, entre otros), que a continuación exponemos.

Alguna parte de la doctrina empieza a introducir el concepto de “discriminación inversa o positiva” cuando se quieren referir a las acciones positivas, a las cuotas, de forma negativa, y en palabras de la profesora Barrèra, enjuiciando «negativamente determinadas prácticas que, en principio, lo que pretenden es, precisamente, eliminar la

desigualdad de determinados grupos», «resulte, además de un uso impropio en el contexto jurídico, un uso tendencioso del lenguaje» (Barrère, 2002: 21).

Los principales argumentos en contra de la aplicación de política de cuotas, extraídos del Informe IDEA (2008: 19):

- La participación en los espacios de poder responde a la idea e intereses comunes en esos espacios, y no a una representación de géneros o grupos sociales;
- La participación en los espacios de poder depende del mérito y la capacidad, y no del sexo de las personas;
- Las cuotas de mujeres van en contra del principio de igualdad, porque le da a un grupo prioridad frente a otro.
- Las cuotas discriminan.
- Muchas mujeres no quieren ostentar cargos de responsabilidad, de lo contrario el porcentaje de mujeres en los puestos de toma de decisión sería muy elevado.
- Las cuotas juegan en contra de las mujeres, ya que se las elige por el hecho de ser mujeres y no por su capacidad y méritos.
- Las cuotas permiten que cada uno de los grupos discriminados exija la aplicación para su grupo de una cuota, lo que dará lugar a que, en los ámbitos de toma de decisión, sus representantes se preocupen por los intereses propios de su grupo.

Y junto a los posicionamientos en contra de las cuotas, el profesor Fernando Rey Martínez califica las cuotas como paternalistas, que pretenden «tomar en consideración explícita como criterio de diferenciación jurídica de trato un factor, el sexo, cuyas diferencias son precisamente las que quieren excluirse», ya que en contraposición el paso del tiempo está permitiendo paulatinamente el acceso a las mujeres en los puestos de toma de decisión (1999: 56). Y siguiendo con su argumentación «lo que se ha de igualar entre hombres y mujeres son las oportunidades y no los resultados, ya que igualar los resultados no habría lugar para la libertad individual» (1999: 58).

Hay autores que lo interpretan como una división de sexos y una privación de las libertades públicas (Torres Muro, 2009: 37), sin entrar en el debate ni el cuestionamiento del porque las mujeres no están con la misma representación que los hombres en los espacios de poder, y olvidándose en sus planteamientos de cómo resolver esta dificultad propia de sociedades machistas.

Estos son algunos de los argumentos en contra de la aplicación de las políticas de cuotas, y partiendo de que esta tesis está a favor de las cuotas como instrumento de cambio, aplicable también en ámbitos tan masculinizados como el de la negociación colectiva, es importante poner de relieve, como primer argumento, que la situación de partida de mujeres y hombres no es la misma, los roles que ocupan mujeres y hombre no son los mismo, roles que han sido definidos en virtud de su género, y no de sus gustos, oportunidades, necesidades y demás, y por tanto, las cuotas son unos de los mecanismos que trabajan por corregir esta desigualdad.

El análisis del estudio de las medidas de igualdad de mujeres y hombres, se debe hacer desde la perspectiva histórica, y en este sentido hay que tener en cuenta que las bases del sistema patriarcal siguen latentes. En palabras de la autora María Vicenta García (2008: 140) «permítasenos recordar que, en realidad, no son las diferencias, sino la discriminación lo que se desea erradicar». Por lo que cuando trabajamos políticas de igualdad de género no se pueden tener conciencia de las medidas en abstracto si no relacionados con la realidad social. Las cuotas por razón de sexo también encuentran su justificación como una compensación por las discriminaciones históricas que sufren las mujeres en la sociedad.

Por el contrario, como ya hemos avanzado, y siguiendo también el Informe IDEA (2008: 19-20), los principales argumentos a favor de las cuotas como políticas de género, son:

- La representación en los puestos de toma de decisión es un reflejo de la sociedad. Las mujeres constituyen el 50% de la población mundial, por lo que deberían participar en la mitad de esos puestos, de la misma forma que los hombres los representan.
- En la mayoría de los puestos de alta responsabilidad no prima la realización de pruebas objetivas, que son las únicas que validan el mérito y la capacidad,

por lo que la exigencia de dichas capacidades no se les exige a los hombres, tampoco se les debería exigir a las mujeres.

- Las mujeres tienen derecho como ciudadanas a una igual representación.
- Las cuotas no discriminan porque lo que quieren compensar los obstáculos que no permiten a las mujeres ocupar puestos de responsabilidad.
- Las capacidades y méritos de mujeres y hombres no se cuestionan, de hecho, actualmente el nivel de formación y expediente de mujeres es más elevado.
- La experiencia de las mujeres es necesario que forme parte en los órganos de alta responsabilidad, es necesario el aprovechamiento de todos los recursos.
- Las cuotas son un instrumento rápido que sirven para normalizar una situación, y agilizar la incorporación de la mujer en los puestos de responsabilidad.
- Es una cuestión de justicia, que formaría parte de uno de los mecanismos que están ayudando a poner fin a las discriminaciones de género.
- Porque la inclusión en términos de igualdad con el hombre, contribuyen a una mayor democratización de la sociedad, así como a su legitimidad.
- Porque ha sido una política alabada por las grandes instituciones de carácter internacional, como la CEDAW y la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín, que la respaldan como solución a la imposibilidad de que las mujeres accedan a los puestos de responsabilidad en igualdad con los hombres.

Además, junto con estos argumentos la autora Julia Sevilla Merino establece que «una diferenciación normativa fundada en el sexo sólo será constitucionalmente ilícita si es arbitraria por carecer de fundamento objetivo» ya que la diferencia «opera como respuesta a una situación de hecho en la que la participación activa de las mujeres en la vida política es considerablemente menor que la de los hombres...» (2004: 55).

Por otro lado, siguiendo el argumento de la profesora Jasone Astola, las acciones positivas han sido jurídicamente previstas para «que mujeres y hombres por igual» (2017: 45) participen en todos los ámbitos de la vida, pero no se están llevando a la práctica, tal y como explica en el supuesto de la elección de la persona a presidir el Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Astola, 2017: 47-49).

Aunque las acciones positivas vendrían para facilitar la igualdad de mujeres y hombres, la realidad indica que tampoco se cumplen como deberían, por lo tanto, aun pudiendo ser positivas para la presencia igualitaria de mujeres en los espacios de poder, la sombra del patriarcado sigue latente, e impide que sean efectivas.

1.3.2. La presencia o composición equilibrada y la paridad: medida de derecho antidiscriminatorio

A diferencia de las acciones positivas, el principio de presencia equilibrada tiene un objetivo más duradero en el tiempo, son un requisito más que las políticas tienen que respetar. Aunque el resultado es muy similar al que se plantea por medio de las cuotas.

En esta línea, la participación equilibrada no es solo una cuestión cuantitativa, si no «es fundamentalmente de carácter cualitativo, de la calidad y mejora de los procesos decisorios en los sistemas democráticos y, definitivamente, de justicia hacia la mitad del género humano, del inalienable derecho a decidir sobre todo aquello que afecta a su propia existencia». Entre los argumentos de justificación «se señala que si la participación de las mujeres alcanza entre un 30 y 35%, pueden tener verdaderas repercusiones en el estilo político y en el contenido de las decisiones y la renovación de la vida política» (Saldaña, 2008: 80).

La profesora Nieves Saldaña habla de transversalidad en la aplicación de estas medidas, y define la “transversalidad horizontal” para referirse a la «participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, referida a su extensión progresiva a los ámbitos político, público, económico y social», por otro lado, define la “transversalidad vertical” «que viene a identificar los distintos niveles de los procesos decisorios en cada uno de esos ámbitos a los que alcanza la exigencia de participación equilibrada». Además, también habla de “transversalidad territorial” donde la «penetración de la participación equilibrada en los distintos niveles decisorios de la descentralización política: federal, estatal, autonómico y local», alcanzado también las esferas supranacionales (2008: 81).

Es decir, esta profesora relaciona el concepto de igualdad de mujeres y hombres en la toma de decisiones con el concepto de transversalidad, por lo que, las políticas de igualdad de mujeres y hombres en la toma de decisión deben afectar a todas las esferas.

En la Constitución Española no existe menciona alguna al respecto, pero lo habilita, en el artículo 9.2⁴⁸, «dado el carácter orientador del precepto, que obliga a determinar las normas y políticas públicas en el sentido de la igualdad, a modo de deber» (Tur, 2014: 674), y el artículo 35⁴⁹ reconoce el derecho a trabajar “sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, por ello podemos concluir que la infrarepresentación de mujeres en los puesto de responsabilidad del ámbito económico y sindical, es una discriminación.

Y su regulación específica la encontramos integrada, como ya hemos anunciado, por medio del principio de presencia equilibrada en la disposición adicional primera de la LOI (García Ninet, 2007), y que lo integra en la composición de las listas electorales⁵⁰, como un requisito más, en la disposición adicional segunda de la LOI, en su modificación a la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. También a lo largo del articulado de la LOI hace varias menciones –como se detalla en el capítulo 2– para integrar la presencia equilibrada en distintos ámbitos de decisión de la administración pública y en los consejos de administración de las sociedades mercantiles. Y hace una mención a la igualdad de trato y oportunidades en la participación sindical y empresarial (art. 5), aunque a la vista de la Sentencia 00269/2020 (Consejo General del Poder Judicial, Juzgado de lo Social) que aborda el tema de la presencia equilibrada en las listas a comités de empresa y delegados de personal y que la desestima razonando que la disposición adicional primera de la LOI no es de aplicación en este supuesto, podemos afirmar que la aplicación de dicho principio solo se reconoce legalmente en la configuración de las listas electorales, “olvidándose” como ya antes habíamos advertido del resto de espacios de poder y responsabilidad.

La participación equilibrada de mujeres y hombres, en virtud de la disposición adicional primera de la LOI, si bien es un tema que ha generado resistencia «pues

⁴⁸ Art. 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social

⁴⁹ Art. 35: 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

⁵⁰ Existe literatura (Torres Muro, 2009) que genera confusión sobre el termino, al denominar la acción del estado español como *cuotas electorales*, a pesar de que, aun siendo ambas estrategias de las políticas públicas de igualdad, son medidas diferentes. El estado español, tal y como se aprecia en la LOI integra ambas definiciones a lo largo del texto.

hablamos de espacios en los que una de las partes pierde poder porque lo ha de repartir con la otra» (2014: 75), Rosario Tur plantea un argumentario por el que pretende desmontar los mitos que se han generado entorno a dicho principio (2014: 677-682),

1º Las mujeres-cuota. Denominación peyorativa, donde se quiere dejar claro que las mujeres «no acceden a los puestos por mérito y capacidad, sino sólo por su mera consideración como mujeres» pero, en cualquier caso, tal y como está planeada en la LOI, «significa que, en caso de haberlas, si hay mujeres cuota, también hay hombres cuota, o que tan cuota son unos como las otras, desde la correcta filosofía que inspira la norma».

2º La participación equilibrada de mujeres y hombres es equivalente a las cuotas. Como ya se ha señalado, el objeto de la LOI es otro, y además a juicio de la profesora Rosario «es fácil concluir que no hay cuotas, pues no hay regla de preferencia con personas ganadoras y otras perjudicadas».

3º No se trata de que haya mujeres y hombres en la toma de decisiones, sino buenos políticos y/o políticas, buenos gestores y/o gestoras. Los mitos se retroalimentan mutuamente, la concepción de mujer-cuota, que meramente esta hay puesta por ser mujer, pero a la inversa esta no se cuestiona, en este sentido «los candidatos y candidatas mejores no se eligen por criterios objetivos, parece una exigencia partir de un enfoque de justicia social a fin de evitar que los criterios utilizados resulten sesgados, perjudicando, en general, a las personas que no entran en esas prácticas distorsionadas del buen gobierno - público y privado y, muy en particular a aquellas otras simplemente por el sexo que comparten. Por ello la perspectiva de género ha de ser un factor connatural a la toma de decisiones misma y a la buena gestión pública y privada; porque supone considerar a las personas desde la igualdad de oportunidades y de las concretas dificultades en que las coloca la sociedad misma, como seres humanos plenos.»

4º La participación equilibrada fragmenta el cuerpo social/ cuerpo electoral. «No hay representatividad propia y separada y sí la necesidad de presenciar a ambos sexos con roles diferenciados, confluyendo al respecto dos tipos de argumentos».

5º La participación equilibrada vulnera la libertad de quienes eligen (empresas/partidos políticos). «La norma establece medidas de participación equilibrada para los mismos poderes públicos (las instituciones), y dispone también estrategias vía incentivos para las empresas, pero no incide en los sujetos y actores claves».

6° Sin embargo, la participación equilibrada es constitucional porque es una acción positiva. Las acciones positivas se caracterizan por ser medidas provisionales y transitorias «calificación que va con el concepto mismo de acción positiva», por lo que, ya de primeras no encaja «con la consideración de un subprincipio constitucional, el de participación equilibrada, que parece acompañar a la democracia misma, como se pretende». Y es que el objeto mismo de la participación equilibrada, va más allá, es el equilibrio justo en la toma de decisiones que a ambos les atañen, para el pleno ejercicio de los derechos.

7° La participación equilibrada tiene su fundamento en la igualdad. «La participación equilibrada pasa a convertirse en un subprincipio constitucional cuyo fundamento se hallaría en la democracia misma».

Por otro lado, dentro de las posibles medidas de carácter antidiscriminatorio, podemos distinguir entre, las medidas de paridad flexible, por las que hay que respetar un mínimo o un máximo para cada uno de los sexos, como podría ser en el caso español, que bajo la denominación del principio de presencia equilibrada establece el mínimo del 40% y el máximo del 60% en la representación para cada uno de los sexos, esta fórmula beneficiará inmediatamente a las mujeres, ya que «es una consecuencia directa del reconocimiento de dos sujetos políticos que deben participar en los asuntos públicos de manera equilibrada (democracia paritaria), lo que en definitiva representa una garantía contra la prevalencia y dominación de cualquiera de los dos sexos» (García y Ventura, 2021: 151).

El principio de presencia equilibrada que regula la LOI «no establece una medida de discriminación inversa o compensatoria sino una fórmula de equilibrio entre sexos que tampoco es estrictamente paritaria. Su efecto resulta bidireccional: afecta a uno y a otro sexo» (García Soriano, 2008: 148). Tienen como objetivo garantizar un mínimo y un máximo de mujeres y hombres «estableciendo cuotas que eluden la rigidez que conlleva la exigencia de una paridad estricta que obligaría al cincuenta por ciento de cada sexo representado» (Figueroa, 2014: 246).

En este sentido, es importante señalar la propia interpretación del Tribunal Constitucional, sobre el artículo 44 bis y concordantes de la Ley Orgánica 5/1985, del régimen electoral general, modificados por la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de la Sentencia

12/2008, de 29 de enero⁵¹, por la que desestima la cuestión de inconstitucionalidad y el recurso de inconstitucionalidad, y declara constitucionales las normas enjuiciadas.

El Tribunal Constitucional argumenta que la composición de candidaturas que exige el artículo 44 bis de la LOREG, persigue la efectividad del artículo 14 CE en el ámbito de la representación política, siendo el artículo 9.2 CE el que legitima la libertad del legislador democrático para el diseño del régimen electoral, entendida esta medida legal como una excepción. Siendo además la exigencia del artículo 44 bis de la LOREG proporcional, legítimo y razonable de acuerdo a lo establecido en el artículo 9.2 CE. El TC entiende la medida legal como una garantía de la propia igualdad de la ciudadanía

Y, por otro lado, las medidas relativas a la paridad estricta, es decir, el 50% de la lista está compuesto por cada uno de los sexos.

Pero también hay autores que se muestran contrarios a este tipo de medidas, ya que parten de una concepción errónea, ya que en palabras del profesor Salazar, la base misma de partida no es correcta, ya que no es igualitaria (2017: 63),

En muchos casos las herramientas usadas por el legislador han respondido a una concepción liberal (patriarcal) del derecho antidiscriminatorio, basada en tres presupuestos: 1º) El sujeto masculino como paradigma; 2º) La consideración individualizada del acto discriminatorio y, por lo tanto, su enfoque desde la perspectiva autor de la discriminación/víctima; 3º) La ausencia de la dimensión estructural que, el caso de las mujeres, es determinante de su posición subordinada

Al igual que ocurría con las acciones positivas, siempre hay barreras invisibles que impiden que estas normas puedan desplegar todos sus efectos, seguramente debido a que la situación estructural, es más difícil de modificar, partiendo de este tipo de mecanismos. Es decir, estas normas se aplican en acciones concretas, pero estas acciones concretas se integran en estructuras rígidas y marcadas en un sistema convencional, establecido, o lo que es lo mismo, patriarcal, por lo que los efectos esperados no son ni inmediatos, ya que requieren de otros mecanismos que permeen en la flexibilización del sistema.

Otra de las cuestiones importantes para garantizar la presencia de mujeres en las listas electorales, es si la medida legal exige un mandato de posición, es decir, si estas tienen que ser listas cremallera, alternando mujeres y hombres, u otras especificidades.

⁵¹ Promovidos por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Santa Cruz de Tenerife y por más de cincuenta Diputados del Grupo Parlamentario Popular del Congreso de los Diputados.

Esta circunstancia se produce especialmente en los procesos electorales para candidaturas con listas cerradas y bloqueadas, en este sentido, la posibilidad de que una mujer salga electa es directamente proporcional a la posición que ocupe en la lista, cuanto más alejada de las primeras posiciones menos posibilidades de salir electa. Y al igual que ocurrió con el tipo de porcentaje esta cuestión es determinante para garantizar la presencia de mujeres en los resultados electorales.

Los supuestos son variados, puede ser que no exista mandato de posición, por tanto, la posibilidad de que las mujeres ocupen los últimos puestos de las listas es más alto y, por tanto, la posibilidad de salir electa es mínima. Por otro lado, puede ser que se establezca unos porcentajes mínimo según la posición, por lo que se exige para un determinado número de puestos un porcentaje mínimo y máximo de cada uno de los sexos⁵². Y finalmente, el mandato por posición se puede exigir por medio de la alternancia de cada uno de los sexos, más conocido como listas cremallera. Esta última, es la opción más estricta que garantiza la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que todas las listas cremallera son listas paritarias, pero no todas las listas paritarias son listas cremallera.

Y otro de los factores determinantes para la efectividad de estas medidas, es el nivel de exigencia en la aplicación de estas medidas, es decir qué tipo de sanciones hay por incumplimiento de aplicación de la medida. Hay países donde se han introducido cuotas para la proclamación de candidaturas en los procesos electorales, y han establecido sanciones tales como multas económicas (Francia y Portugal), puestos vacantes o vacíos (Bélgica) o el rechazo de la lista (Eslovenia y España). Pero según el Informe IDEA (2008) «el análisis de las cuotas de género en todo el mundo evidencia que la sanción más eficaz implica la facultad de las autoridades electorales de rechazar las listas que no incluyan un número suficiente de mujeres en los puestos requeridos, y que se haga uso de esa facultad», porque hay partidos que prefieren pagar multas a cumplir con la Ley.

Las medidas de paridad se caracterizan por enriquecer la democracia, porque acelera la igualdad de hecho, y según Isabel Torres García «a diferencia de la cuota, que es una medida temporal de ajuste cuyo objetivo es reducir la subrepresentación de las

⁵² Supuesto español, donde la LOI establece en la disposición adicional segunda sobre las modificaciones de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, que para cada tramo de cinco puestos se deberá respetar el principio de presencia equilibrada (60%, 40%).

mujeres en la política, la paridad es una medida definitiva que busca compartir el poder político entre mujeres y hombres» (2010: 180).

Es por esto, que la paridad, o el planteamiento que hace la propia LOI del principio de presencia equilibrada, es la fórmula más adecuada para garantizar una verdadera participación y representación de las mujeres en los espacios de poder.

1.3.3. La influencia de la masa crítica en la toma de decisiones

Otro de los factores que hemos considerado en el entramado de las políticas de igualdad para la toma de decisiones, es analizar el concepto de *masa crítica*.

Podemos definir masa crítica, siguiendo el trabajo de Drude Dahlerup, como una minoría que se ha «vuelto lo suficientemente grande como para provocar un cambio cualitativo en las relaciones de poder de los grupos en el interior de las organizaciones» (1986: 140), con el objetivo que esta minoría se aproveche de las posibilidades que se ofrecen desde esa posición de poder que otorga dicha organización, es decir, que repercutan positivamente en el posicionamiento de esos *grupos minoritarios*.

Pero, ¿son las mujeres un grupo minoritario?, si lo entendemos desde la perspectiva cuantitativa, evidentemente que no lo son, ya que mujeres y hombres se sitúan en la barrera del 50% respectivamente, pero si lo analizamos desde su posición en los puestos de responsabilidad, si lo son en términos de cuotas de poder –como nos han demostrado los datos anteriormente–, y por tanto sí que son un grupo minoritario en el ámbito de la toma de decisiones.

La situación permite que se extraigan dos consecuencias: «que las mujeres componemos un colectivo –en lugar de ser la mitad de la humanidad– y que la protección constitucional de ese colectivo estriba en que el mismo alcance las pautas de igualdad que otros han marcado (Astola, 2008: 277)» (Esquembre Cerdá, 2017: 85).

En este sentido, la propia Drude advierte, que para ser considerado un grupo minoritario hay que considerar que hay otro de carácter dominante que «a menudo tendrá una opción estereotipada de los individuos que conforman el grupo minoritario, y que no será capaz o no querrá ver las características individuales» (1986: 139), y que previamente, el grupo oprimido para que pase a ser una minoría crítica, deberá formar redes o canales entre ellos.

Pero también hay autores como Octavio Salazar, que entiende que las «mujeres no son un colectivo, ni una minoría, sino la mitad de la ciudadanía (...)» (2017: 61).

En este sentido, siendo las mujeres la mitad de la población, es interesante advertir qué mecanismos sociológicos generan cambios, y el objeto de agrupar a las mujeres como un colectivo⁵³ que son socialmente diferenciadas como una minoría⁵⁴, no tiene la finalidad de devaluarlas si no de todo lo contrario, de generar cambios que avancen a la igualdad efectiva. E incluso, es un mecanismo para poner de relieve las discriminaciones de género.

Por lo que podemos, *volver* a definir masa crítica como el porcentaje mínimo necesario “de mujeres” para influir en los asuntos, en busca de la minoría decisiva, es decir, un aumento porcentual de mujeres en los puestos de toma de decisión «no significa solamente un 5 o un 10% de más de los puntos porcentuales, sino un cambio cualitativo de poder» (Dahlerup, 1986: 125), permitiendo un cambio sustancial a esa minoría, que son discriminadas.

Por lo que, además, de suponer un aumento porcentual, también supone un cambio en las relaciones de poder de las mujeres, es decir, la influencia de esa masa crítica de *mujeres* va a permitir que su situación mejore.

El concepto de masa crítica en la representación política de las mujeres, empieza a tener relevancia en torno a los años noventa, cuando el movimiento feminista y las organizaciones internacionales «recalcan la importancia de alcanzar determinados umbrales en la representación política de las mujeres» (Santana, Coller y Aguilar, 2015: 115).

Si bien es cierto, no es fácil probar si existe una relación directa entre la participación de mujeres en los parlamentos y la concesión de la igualdad de género (Saldaña, 2014: 551), estudios de la Unión Interparlamentaria (Ballington, 2008: 61) establecen que cuantas más mujeres integran los parlamentos «más fácil será tratar de cambiar la dinámica de género en la cámara, aumentando su influencia en la política y en las prioridades políticas» (Saldaña, 2014: 551). En este sentido, la Unión Interparlamentaria celebró en Nueva Delhi (India) entre el 14 y 18 de febrero de 1997 la

⁵³ Definición de la RAE de colectivo: Perteneiente o relativo a una agrupación de individuos.

⁵⁴ Definición de la REA de minoría: En materia internacional, parte de la población de un Estado que difiere de la mayoría de la misma población por la raza, la lengua o la religión.

Conferencia Interparlamentaria “Hacia la asociación entre hombres y mujeres en la política”, y estableció en su párrafo catorce que “la situación mejoraría apreciablemente si el número de mujeres en el Parlamento alcanzara un cierto umbral. Esta “masa crítica” se evaluó en un 30 por ciento, lo que también ha sido confirmado por la experiencia de los países nórdicos. Parecía que esta “masa crítica” y, más aún, la paridad no podría lograrse en los Parlamentos mientras los partidos políticos no presentaran un número suficiente de candidatas con posibilidades reales de ser elegidas”⁵⁵, marca un mínimo decisivo de participación para poder generar cambios el umbral del 30%.

En este sentido, uno de los objetivos de aplicar un sistema de cuotas o integrar el principio de presencia equilibrado, en cualquier ámbito de decisión, y especialmente, en el ámbito de la política es garantizar que las mujeres se conviertan en una *minoría decisiva*, de modo que las mujeres puedan influir en los enfoques de la legislación que se prepare, así como incorporar en ella sus diversas perspectivas, es «el dintel de representantes femeninas a partir del que se producen consecuencias políticas sobre el tipo de legislación que se debate y finalmente se aprueba en los parlamentos» (Santana, Coller y Aguilar, 2015: 114), y esta afirmación es extrapolable a cualquier espacio de toma de decisiones, como son las mesas de negociación de los convenios colectivos.

Si bien es cierto, la masa crítica ha sido un elemento necesario para identificar la necesidad de incorporar a las mujeres en los ámbitos de toma de decisión, es como el primer peldaño, necesario y útil para que las mujeres formen parte de los espacios de decisión en igualdad con los hombres. Pero si atendemos al concepto de democracia paritaria, como ahora abordamos, la realidad es que la exigencia de la masa crítica se queda pequeña para una verdadera representación igualitaria de mujeres y hombres, y es por eso, que se hace necesario exigir el 50% de presencia de mujeres en los espacios, en definitiva, la paridad en los espacios de toma de decisión y poder.

⁵⁵ Texto original: *the situation would improve appreciably if the number of women in Parliament reached a certain threshold figure. This "critical mass" was evaluated at 30 per cent which has also been borne out by the experience in the Nordic countries. It seemed that this "critical mass" and, even more, parity could not be achieved in Parliaments as long as political parties fail to put forward a sufficient number of women candidates with real chances of being elected.*

1.4. Una aproximación a la democracia paritaria como herramienta de cambio

Una de las respuestas a las carencias que representan las medidas destinadas a favorecer una participación igualitaria de mujeres y hombres, en cuanto a su efectividad se refiere, la encontramos en el concepto de democracia paritaria, que se enmarca en una nueva reformulación del pacto constitucional (Rubio Castro, 2007; Esquembre Valdés, 2006; Esquembre Cerdá, 2014b; Salazar Benítez, 2015, Marrades, 2019; por citar algunas).

El término *democracia paritaria* apareció por primera vez en la Conferencia del Consejo de Europa de 1989 sobre “El principio democrático de igual representación. Cuarenta años de actividad del Consejo de Europa”⁵⁶, pero no es hasta 1992 en la Cumbre de Atenas “Mujeres al Poder” del Consejo de Europa, donde este adquiere relevancia (Sevilla, 2004: 43), ya que no solo porque incide en la idea del reparto equitativo de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad⁵⁷, sino que además, establece que la falta de éste, es síntoma de déficit democrático y advierte que para superar las desigualdades en los puestos de toma de decisión, es necesario «llevar a cabo un cambio de actitudes y de estructuras» (Declaración de la Cumbre de Atenas, 1992).

La Cumbre de Atenas no solo apuesta por la participación paritaria de las mujeres y los hombres en los puestos de responsabilidad, reivindicaba que para la consecución de estos hechos era necesaria la «renegociación del contrato social» (Cobo, 2002: 30). En esta misma línea Jasone Astola afirma que es «algo más profundo que una participación en una lista electoral» (2008:15).

Ya que el objetivo de equiparar a mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión, tiene que ir acompañado de un cambio más profundo, que desmonte las bases aun persistentes de la democracia patriarcal, que impiden la consecución de una sociedad igualitaria.

⁵⁶ Celebrado en Estrasburgo, 6-7 de noviembre de 1989. Véase en la Recomendación Rec(2003)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones en los ámbitos político y público. Recuperado de: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Legislacion-y-jurisprudencia/Legislacion/Recomendacion-Rec-2003-3-sobre-participacion-equilibrada-de-las-mujeres-y-los-hombres-en-los-procesos-de-toma-de-decision-en-los-ambitos-politico-y-publico-y-seguimiento-de-su-grado-de-cumplimiento> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

⁵⁷ Véase con detalle en el capítulo 2.

Aunque como apunta Eva Martínez «la igualdad de féminas y varones es el sustrato constitutivo *sine qua non* de la democracia» (2014: 445), es decir la propia concepción de la democracia debería haber sido la respuesta a las discriminaciones de género, pero es innegable que la construcción de las sociedades democráticas son permeables a la realidades sociales, a la percepción de que se entiende por “ciudadanos” sujetos de derechos y por eso, la propia construcción de estas, no ha sabido resolver el problema de las desigualdades de género.

La construcción del concepto de ciudadano, vinculado al hombre como único sujeto de derecho, que defendía Jean-Jacques Rousseau, y que posteriormente, quedará plasmada en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, legitimó la segregación del ordenamiento jurídico, y la omisión de las mujeres en los diferentes textos (Astola, 2014: 109), provocando fatales consecuencias de la

concepción segregacionista triunfante vinieron de su implantación: en la enseñanza, porque a través de ella se fortaleció y se perpetuó. Rousseau se erigió como padre indiscutible de la pedagogía moderna [...] caracterizándose su modelo de enseñanza por tener unos principios totalmente diferenciados para la educación de niños y niñas; Para Emilio (protagonista masculino de su libro Emilio o De la Educación, 1762) el proceso educativo se basa en la experiencia y en el respeto a su personalidad, y debe proporcionarle los conocimientos adecuados para convertirse en un sujeto con criterios propios, libre y autónomo; por el contrario, la educación de Sofía (protagonista femenina que aparece en el último tomo de su obra Emilio) debe ir encaminada a hacer de ella una sujeta, dependiente y débil

Por ello, y siguiendo a la autora antes citada Jasone Astola «hasta que el carácter mixto de nuestra especie, no encuentre su expresión en todas las definiciones del derecho constitucional y la igualdad de mujeres y hombres no se enuncie expresamente como principio básico de orden constitucional y de la vida política, estaremos perpetuando el contenido diferente de los derechos para unas y para otras» (2008: 15). Es decir, se trata del reconocimiento de mujeres y hombres como sujetos equiparables (Astola, 2008: 15), para que el sujeto «en posición de poder es quien convierte las diferencias de mujeres y hombres en desigualdades y quien aplica una diferencia de trato no justificada mediante la discriminación» (García y Ventura, 2021: 150), con el fin de terminar con los estereotipos «que consolidan una imagen de la mujer peyorativa como *objeto para*, más que como *sujeto con*» (Sevilla, 2004: 38).

En la misma línea a punta la profesora Mar Esquembre Cerdá, advierte que, a pesar de la aprobación de la igualdad en la Constitución y el desarrollo normativo, no ha

permitido terminar con las desigualdades, es decir «el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos no se ha completado» (2017: 76).

En este sentido, es interesante como García y Ventura advierten en esta línea, ya que «si la dimensión subjetiva de las normas es parcial, su contenido no puede conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres porque, en la medida que están condicionadas por la desigualdad que subyace en una dimensión subjetiva configurada en tales términos, no hay manera de que puedan garantizarla, limitándose a corregir la desigualdad que marca el punto de partida» (2021: 147). Esta apreciación afecta a todos los instrumentos jurídicos –véase capítulo 2–, que no están incidiendo en garantizar la igualdad real de mujeres y hombres, y es que «la manera sexista con la que se construye la categoría jurídica de «igualdad formal» y como consecuencia el sexismo del propio Estado de Derecho» (Ventura y Iglesias, 2020: 47).

Cuando las mujeres sean reconocidas «expresamente como un sujeto en igualdad de derechos y obligaciones que los hombres, puede redimensionarse el terreno jurídico para, por un lado, ampliar sus márgenes a ciertas esferas previamente excluidas – en tanto femeninas – y, como consecuencia de ello, disolver o, al menos, difuminar la división público/privado que está en la base de cualquier regulación legal» (García y Ventura, 2021: 148), es la reconceptualización de las mujeres como sujetos, para generar una igualdad real y efectiva.

Ya que no solo se tiene como objetivo equiparar a mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión, sino que, quiere desmontar las bases aun persistentes de la democracia patriarcal, que están impidiendo que la sociedad esté asentada en una base de igualdad efectiva y real. Pero si tiene como objetivo «lograr que el nuevo pacto constitutivo de la comunidad política y del Estado ponga fin al pacto sexual que conforma la discriminación estructural contra las mujeres, e impide su reconocimiento social como sujetos racionales e iguales en autoridad y poder a los hombres.» (Rubio Castro, 2007: 46).

La profesora Drude en esta misma línea afirma que la,

Representatividad social puede basarse en una búsqueda de justicia o, alternativamente (aunque a veces incluso simultáneamente), en el argumento de que se deben incluir diferentes experiencias e intereses. Sin embargo, cada vez más, se está discutiendo la representación

igualitaria de mujeres y también de otros grupos hasta ahora subrepresentados en términos de la necesidad de modernización y legitimación democrática»⁵⁸ (2007: 74).

Por lo que nos encontramos ante la búsqueda de una nueva fórmula de ejercer la democracia diferente, a la que actualmente se ejerce, modernizarla, para que «el origen de la discriminación institucional que existe contra las mujeres en las sociedades democráticas y que genera subordinación social» (Rubio Castro, 2007: 55).

En este sentido, el concepto de democracia paritaria surge cuando el movimiento feminista se cuestiona la legitimidad de la democracia, cuando esta permite que la mitad de la población, las mujeres, queden excluidas de los asuntos públicos «no legalmente pero sí de hecho» (Cobo, 2002: 30). La paridad la podemos definir como «un proceso estratégico de lucha contra el monopolio masculino del poder» (Cobo: 2002: 30).

La democracia paritaria parte de la idea de que las mujeres constituyen la mitad de la población, el 50%, y por tanto representan la mitad de las inteligencias y las capacidades humanas, pero su infrarrepresentación es una pérdida de talento que afecta al conjunto de la sociedad, por tanto, «una participación equilibrada puede generar ideas, valores y comportamientos que benefician al conjunto de la sociedad y por ello se reclama un reparto equilibrado de poder» (Sevilla, 2004: 43).

Pero el término va más allá, no es solo una cuestión de representación, ya que la democracia paritaria se sitúa en contraposición a la democracia patriarcal (Cobo, 2002: 31), porque establece una nueva distribución del poder para mujeres y para hombres. Por lo tanto, para la consecución de la democracia paritaria es necesario reformular las bases del contrato social⁵⁹ –que excluía a las mujeres como sujetos participativos–

⁵⁸ Texto original: *Social representativity may be based on a quest for justice or, alternatively (though sometimes even simultaneously), on the argument that different experiences and interests need to be included. Increasingly, however, equal representation of women and also of other until heretofore under-represented groups is being discussed in terms of the need for modernisation and democratic legitimacy*

⁵⁹ El movimiento feminista siempre ha desmontado la idea del contrato social, redefiniéndolo como el contrato sexual, y en este sentido apunta Rosa Cobo cuando establece que «El contrato sexual explica que las mujeres fueron pactadas fraternalmente por los varones y que dicho pacto las apartaba de los derechos civiles y políticos y las confinaba al territorio de lo doméstico. Al mismo tiempo, el contrato sexual reaparece en el estado social en forma de contrato de matrimonio y del nuevo ideal de feminidad» (2002: 34), en la misma línea apunta J. Sevilla cuando afirma que «desde la propia idea del contrato social exclusiva para unos y excluyente para otras, ya que las mujeres fueron marginadas de ese contrato social del que se habla por las ideologías de la revolución francesa y en el que solamente se han podido integrar como si de un contrato de adhesión se tratara, firmando en bloque sin que les cupiese definir los posibles términos de ese contrato» (2004, 49). Por su parte, Carole Pateman afirma que «El contrato social es una historia de libertad, el contrato sexual es una historia de sujeción. El contrato originario constituye, a la vez, la libertad y la dominación. La libertad de los varones y la sujeción de las mujeres se crea a través del contrato original, y carácter de la libertad civil no se puede entender sin la mitad despreciada de la historia

estableciendo unas bases nuevas, y esto pasa necesariamente por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para formar parte de un gran Pacto de Estado (Rubio Castro, 2007: 57). En esta línea, tal y como apunta Rosa Cobo «el feminismo europeo sostiene que la exclusión de las mujeres del contrato social exige la redefinición del mismo a fin de transformar las actuales democracias patriarcales en democracias más representativas y más legítimas» (2002: 30). En definitiva, «el modelo social dominador o patriarcado se va viendo como una construcción social *humanamente* creada y, por tanto, *humanamente* modificable» (Martínez, 2014: 445).

Para Jasone Astola la redefinición del nuevo contrato social en un estado moderno, es aquel que se basa «no sólo en la exclusión de las mujeres, sino en su anulación como sujetos político-constitucionales con derechos y deberes. Por lo tanto, cualquier intento de inclusión en ese orden, sin cuestionar el pacto originario, no tiene más remedio que fracasar» (Astola, 2014: 113), no es suficiente incluir a las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, sino que debe cuestionarse el pacto originario, a partir del cual surgen las discriminaciones que sufren las mujeres.

Porque la democracia y lo que ella representa tiene la esencia de respetar a toda la colectividad, sin distinciones de partida y de resultado, por eso el «Estado, y más concretamente el Estado social y democrático de Derecho, tiene capacidad para asimilar las exigencias que, para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, plantea el feminismo –la igualdad material o democracia paritaria–» (Lousada, 2014: 61)

En este punto, es importante recordar que los datos que se desprenden del primer apartado y la abundante regulación normativa al respecto –véase capítulo 2–, nos lleva a afirmar, que la normativa, no es suficiente para terminar con la democracia patriarcal que fundamenta sus bases en el contrato social. Pero si fundamental para darnos cuenta que los esfuerzos realizados no han sido en vano, ya que se ha demostrado que la desigualdad de género es un problema estructural, cuestión que debe tenerse en cuenta para adoptar una regulación adecuada, con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo.

A pesar de que «la presencia de mujeres en el nivel institucional del Estado, siendo muy importante como es, no es el objetivo último de la democracia paritaria demandada por las mujeres» (Rubio Castro, 2007: 56). Por lo tanto, la aspiración del Estado debe

la cual revela cómo el derecho patriarcal de los hombres sobre las mujeres se establece a partir del contrato» (1988: 10-11).

fundamentarse en que es una cuestión de justicia⁶⁰: «de respeto a su inalienable dignidad, que es presupuesto fundamento y fin último de nuestra Norma Fundamental» (Saldaña, 2008: 133).

Es por esto, y atendiendo a todo lo expuesto se considera que para poder influir en los puestos de toma de decisión, hay que plantearse la igualdad desde un tercer paradigma⁶¹, que le hemos llamado *Igualdad de Estado*, aquella que produzca cambios sustanciales que permita remover los resquicios de la democracia patriarcal, para acordar un gran Pacto de Estado y restablezca nuevamente las bases del contratos social, donde mujeres y hombres gocen de los mismos espacios, oportunidades, aspiración, sin más dificultades que las propias, y sin que el hecho de nacer con un sexo condicione la vida.

En esta línea, el planteamiento de establecer un tercer paradigma en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, no es nada nuevo, y va en la misma línea de lo que representa la *democracia paritaria*. En este sentido, el movimiento feminista desde el ámbito académico siempre ha reivindicado un nuevo pacto constitucional (por nombrar a los más reciente escrito al respecto: Esquembre, 2017; Salazar, 2017; Ventura, 2017; Ventura e Iglesias, 2020; García y Ventura, 2021).

El nuevo pacto constitucional pretende dar respuesta a las deficiencias que los anteriores paradigmas no han solucionado. Sin considerar que estos fueron un fracaso, sino una evolución del término progresiva en la que nos han conducido al punto en el que nos encontramos. La cuestión fundamental es que, si seguimos aplicando políticas y medidas, que en su finalidad son eficientes, pero que se desprenden de las bases de una sociedad patriarcal, difícilmente desplegarán los resultados esperados.

La igualdad formal estableció las bases necesarias para el reconocimiento del derecho de igualdad y se fundamenta en lo *que* es la “verdadera” democracia, pero olvida integrar el concepto de la eliminación de las discriminaciones «como puente para garantizar la no arbitrariedad de los poderes públicos» (Sevilla, Ventura y García, 2007: 64). A partir de este desarrollo la igualdad material introdujo nuevos conceptos y estrategias (acciones positivas, principio de presencia equilibrada, transversalidad, discriminación directa e indirecta, ect.) con el fin de remover los obstáculos para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que estas «constituyen un eslabón más en la

⁶⁰ Por ejemplo, la LOI, como queda reflejado es su parte preambular.

⁶¹ Intenta superar la clásica distinción entre igualdad formal e igualdad material.

cadena que habría de llevarnos a la construcción de una democracia paritaria» (Salazar, 2015: 29).

Este concepto de igualdad se despliega desde una doble como punto de partida para que la ciudadanía tenga «similares dimensiones para el ejercicio de los derechos; y como un punto de llegada para evaluar que el resultado es realmente igual» (Sevilla, Ventura y García, 2007: 65).

Tal y como advierte, la profesora Drude «si bien la "igualdad" se percibe como un valor compartido en muchas sociedades, la divergencia sobre la estrategia para lograr este objetivo a menudo revela que están en juego diferentes conceptos de igualdad» (2007: 75)⁶².

Pero la igualdad de estado sería la consecución de una igualdad efectiva y real donde se tienen en cuenta los conceptos y estrategias que de ella se desprenden. En paralelo a las actuaciones de la democracia paritaria también actúan las acciones positivas y el derecho antidiscriminatorio (Rubio Castro, 2007: 57). La democracia paritaria es nueva «concepción de la «universalidad» no androcéntrica que incluye a las mujeres, una nueva concepción de las DDHH que permiten la existencia de «los derechos humanos de las mujeres» y políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres» (Ventura e Iglesias, 2020: 48).

La consecución de esta democracia paritaria abarcaría a todos los ámbitos de la sociedad, y como no puede ser de otra manera también al ámbito laboral y muy directamente a la negociación colectiva, al ser el derecho laboral un ámbito especialmente protegido, las normas laborales y el ejercicio de la libertad sindical deberían garantizar la composición equilibrada de todos los espacios que la componen (mercado de trabajo, libertad sindical, negociación colectiva).

Los conceptos y estrategias en relación a hacer efectiva la democracia paritaria están ahí y con su aplicación se ha conseguido remover obstáculos, eliminar algunas de las discriminaciones, en aquellos ámbitos donde el legislador ha decidido integrarlos, como es el ámbito político, pero no pueden limitarse solo al ámbito de la política y olvidarse de los otros, como el que nos ocupa, la negociación colectiva. En éste se vuelve a evidenciar que la estructura patriarcal, está presente, y el poder y la toma de decisiones

⁶² Texto original: *While 'equality' is perceived as a shared value in many societies, divergence over the strategy to achieve this goal will often reveal that different concepts of equality are at play»* (pp. 75).

sigue estando masculinizada, por lo que es necesario aplicar este tipo de medidas, para cualquier espacio de decisión, y en particular, las mesas de negociación, ya que son instrumentos necesarios de trabajo en el ámbito laboral, para concertar acuerdos en la mejora de las condiciones de trabajo que afecta de una manera fundamental en la vida de las personas.

CAPÍTULO 2 – LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN: REVISIÓN NORMATIVA

2.1. Introducción

La participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión es uno de los objetivos a conseguir en la lucha por la igualdad de mujeres y hombres, convirtiéndose en una de las metas del feminismo. La infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de toma de decisión es un hecho constatable, constante y extendido, –tal y como se ha demostrado en diferentes estudios que se han realizado⁶³– basado en la visión androcéntrica del mundo, como guía que tradicionalmente establece que los hombres ocupan la esfera pública, visible y de relevancia, de forma complementaria, pero en contraposición, las mujeres ocupan la esfera privada, no visible y, por tanto, sin reconocimiento. Y a pesar de los avances normativos en la materia, existe una notable resistencia a que las mujeres ocupen altos cargos de responsabilidad.

Esta visión del mundo ha ido evolucionando y podemos evidenciar que la mujer ha cruzado la frontera de la esfera privada para incorporarse también a la esfera pública, aunque no se ha producido en igualdad de condiciones con respecto al hombre, ya que siempre ha sido ardua la tarea de romper con lo establecido, que ha permitido que «las mujeres no [hayan] sido tratadas por el Derecho igual que los hombres, no [hayan] sido consideradas sujetos de derecho en pie de igualdad» (Sevilla, 2004: 27). Esto tiene enormes consecuencias, entre otras, como ya íbamos anunciando en el capítulo anterior, la escasa presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en las esferas de poder.

Las instituciones gubernamentales de países democráticos, tanto en el ámbito internacional como en el nacional han reconocido estas desigualdades y han establecido,

⁶³ Existen multitud de estudios e investigaciones al respecto, además los estudio sobre participación de la mujer en los puestos de toma de decisión se han abordado desde diferentes ámbitos de actuaciones, como el político, el universitario, los consejos de administración, la negociación colectiva. Para más detalle consultar: Winslow (1995); Uriarte y Elizondo (1997); Portal (1998); Ruiz (2003); Sevilla (2004); Dahleruop (2007); Elizondo, Novo y Silvestre (2007); Sevilla (2007a); Sevilla (2007b); Alonso, Diz, Lois (2010); Sevilla y Franch (2007); Saldaña (2008); Stockholm University (2008); Saldaña (2010); Senent (2010); Senent (2011); Saldaña (2013); Campos (2014); Figueruelo (2014) Ventura y Romani (2014); Tobias (2016); Torner y García (2020).

por medio de estudios, informes, recomendaciones y finalmente, por medio de medidas con rango normativo, un conjunto de políticas públicas que tienen como finalidad incorporar a la mujer en los puestos de toma de decisión, para equilibrar su participación en condiciones de igualdad con los hombres y favorecer su inclusión y su influencia en todas las esferas de toma de decisión.

Las políticas públicas se han traducido en la creación y aplicación de medidas más concretas, ya definidas en el capítulo primero, como han sido las acciones positivas, las cuotas, la presencia equilibrada y la paridad, con la finalidad de romper las resistencias que impiden a las mujeres acceder a determinados puestos. En definitiva, estas medidas surgen como solución a un problema, el de la marginación de las mujeres en los puestos de toma de decisión, y tienen como objetivo alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos y en todos los niveles.

Así en los últimos tiempos, se han desarrollado una serie de medidas para la institucionalización del derecho en igualdad en el ámbito en la toma de decisiones, pero estas no siempre tienen los efectos esperados.

Por lo que, se ha considerado como uno de los aspectos significativos para reflexionar sobre este asunto, realizar una revisión legislativa de estas medidas, para limitar su objetivo y clarificar la naturaleza de su significado.

Para ello, se ha llevado a cabo un análisis normativo⁶⁴ sobre la regulación de la igualdad de mujeres y hombres, con especial atención en aquellas normas relativas a los puestos de toma de decisión y con una singular mirada al marco regulativo de la negociación colectiva, en el ámbito internacional, europeo y español. En el plano internacional se ha centrado en la Organización de Naciones Unidas (ONU); en el ámbito europeo en la Unión Europea (EU) y el Consejo de Europa; y en el ámbito nacional, en la legislación del Estado Español y de las Comunidades Autónomas.

De acuerdo con lo expuesto, los objetivos a alcanzar en el presente capítulo son:

⁶⁴ El análisis del mismo se ha realizado según las pautas que se marcaban con la aprobación de los diferentes textos que ha generado impacto. En este sentido, el análisis de la ONU se ha desarrollado de forma evolutiva, ya que ha sido el paso del tiempo el que ha ido marcando sus principales ejes de acción al respecto, pero lo que respecta a la Unión Europea el análisis se ha desarrollado a partir de la aprobación de los Tratados Constitutivos que determinaban el rumbo del resto de políticas; y por último, la revisión del estado español se ha realizado atendiendo en la distribución jerárquica de las diferentes administraciones, primero analizando el ámbito estatal y después revisando el autonómico.

- Revisar las disposiciones legales internacionales, europeas, estatales y autonómicas sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión.
- Analizar las principales medidas legales que faciliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión.
- Determinar cuáles son las principales medidas adoptadas por las diferentes instituciones objeto de estudio en relación con la igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión y revisar su impacto.

2.2. La Organización de Naciones Unidas

La Organización de Naciones Unidas se crea al final de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) como institución abanderada de los derechos humanos, la paz y la seguridad⁶⁵, con el objetivo, entre otros, de materializar las decisiones de los Estados Miembros que la forman y transmitirlo a todas las sociedades democráticas. Desde sus inicios, la ONU ha trabajado a favor de la igualdad de mujeres y hombres, con el objetivo de erradicar la discriminación por razón de sexo «con sus fallas y sus ventajas, pero sin la cual no se hubiera conseguido muchos de los avances en las sociedades de este milenio» (Durán, 2005: 1).

Uno de los pilares fundamentales en el avance hacia la igualdad propuesta por la ONU, se encuentra en la celebración de las cuatro Conferencias Mundiales de las Mujeres⁶⁶ y sus posteriores revisiones quinquenales que adoptaron un conjunto de Declaraciones y Convenciones sobre igualdad de mujeres y hombres, como se analizará en este capítulo. Esto ha dado lugar a que la opinión pública, los gobiernos, las

⁶⁵ Véase en ONU, “Historia de las Naciones Unidad”. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/history-of-the-un> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

⁶⁶ En los años 70 se inició el ciclo de conferencias. La primera Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer, se realizó en México en 1975; la segunda Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer, en Copenhague en 1980; la tercera Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer, tuvo lugar en Nairobi en 1985; y finalmente, la última y cuarta Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer, se realizó Pekín en 1995. Posteriormente, se ha ido realizando una serie de exámenes quinquenales sobre la revisión de la Declaración y Plataforma de Pekín en los años 2000, 2005, 2010, 2015 y 2020 (la última sesión, prevista para marzo del 2020 tuvo que ser suspendida hasta nuevo aviso, por la alerta sanitaria provocada por la Covid-19, recuperado de <https://www.unwomen.org/es/csw/csw64-2020> [Fecha de consulta: 01/06/2022]). Para más detalle, consultar las obras de Morsink (1991), Winslow (1995), Pietelä y Vickers (1996), Durán (2005), Pietelä (2007), Saldaña (2010).

organizaciones no gubernamentales, el sector privado y la sociedad civil en general, se hicieran eco de las desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres, haciéndoles partícipes de los cambios esperados y de los avances requeridos.

Los principales puntos de inflexión en el trabajo de Naciones Unidas, por la igualdad, los encontramos en la aprobación en 1979 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Pekín en el año 1995, que representó un gran avance en las políticas de igualdad de género, asentando conceptos esenciales en la consecución de la igualdad real⁶⁷. Así, tanto la Convención como la Conferencia han marcado un hito a partir del cual se produce un afianzamiento en el reconocimiento de derechos por su alcance global a la vez que se diseñan nuevas políticas públicas de igualdad, que a día de hoy son fundamentales para seguir trabajando y profundizando en la igualdad real de mujeres y hombres.

Comienza así un largo camino que ha dado lugar a Informes, Declaraciones y Tratados que Naciones Unidas ha venido desarrollando para dar soporte y afianzar en el ámbito internacional la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que posteriormente repercute en el ámbito interno de los Estados miembros.

En este sentido, se ha considerado imprescindible para un buen desarrollo del trabajo de investigación, realizar una revisión normativa sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de la toma de decisiones que pasa necesariamente por señalar todo el trabajo desarrollado por la ONU⁶⁸, y en especial, la evolución normativa

⁶⁷ Numerosos estudios abundan en la idea, tales como, Sevilla, Ventura y García (2007); Sevilla (2007); Saldaña (2013); y Lousada (2014).

⁶⁸ Junto con los documentos, que a continuación se analizan, la ONU también ha aprobado otros relativos a los derechos humanos y de igualdad y a los derechos de la mujer, en el ámbito de las relaciones matrimoniales, conflicto armado, violencia de género, trata de personas, infancia y reclusas, que dado el objeto de la investigación no han sido tenidas en cuenta. Estos son: Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada (29 de enero de 1957) A/RES/1040 (XI); Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios (7 de noviembre de 1962) A/RES/1763 (XVII); Recomendación sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios (1 de noviembre de 1965) A/RES/2018 (XX); Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado (14 de diciembre de 1974) A/RES/3318 (XXIX); Declaración sobre la participación de la mujer en la promoción de la paz y la cooperación internacionales (3 de diciembre de 1982) A/RES/37/63; Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (20 de diciembre de 1993) A/RES/48/104; Medidas de prevención del delito y de justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer (12 de diciembre de 1997) A/RES/52/86; Declaración del Milenio (Objetivos de Desarrollo del Milenio) (13 de septiembre de 2000) A/RES/55/2; (Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (15 de noviembre de 2000) A/RES/55/25; y Reglas de las Naciones Unidas para

del concepto de igualdad, para analizar y posteriormente sacar conclusiones acerca del posicionamiento de la Organización sobre la concepción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión.

Por tanto, tal y como señalan las profesoras Durán (2005) y Saldaña (2010) el desarrollo en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las Naciones Unidas se puede agrupar en cuatro periodos de actuación, en los que se aprecia una clara diferenciación entre ellos en cuanto al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres. A estos cuatro periodos se puede añadir un quinto que incluiría desde 1996 hasta la actualidad y se agrupa bajo este periodo toda la actividad desarrollada por ONU en relación con la igualdad de mujeres y hombres y más concretamente la relacionada con la toma de decisiones.

De acuerdo con la secuenciación señalada anteriormente podríamos distinguir los periodos siguientes (Durán, 2005; Saldaña, 2010):

- El primer período comprende desde 1945 a 1962 y tiene como finalidad dotar de base jurídica con el fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres. Así en 1945 se aprueba el primer texto sobre derechos humanos, la Carta de Naciones Unidas de 1945⁶⁹ que reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación.
- El segundo periodo que abarca desde 1963 a 1975 en el que se producen importantes acontecimientos, como la celebración de la I Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en México y del primer Año Internacional de la Mujer en el que uno de los objetivos centrales es el papel de la mujer en el desarrollo.
- El tercer periodo coincide con la Década que Naciones Unidas dedica a las Mujeres, de 1976 a 1985. En estos años se celebraron la II y la III Conferencias Mundiales sobre la Mujer y se adoptó en 1979 la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- El cuarto periodo, abarca desde 1986 a 1996, la dedicación más destacable de la ONU es desarrollar y poner en marcha las políticas definidas en la Conferencia Mundial de la Mujer. Este último periodo se cierra con la celebración en Pekín de la IV Conferencia Mundial de la Mujer de 1995.

el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes (Reglas de Bangkok) (21 de diciembre de 2010) A/RES/65/229.

⁶⁹ Firmada en San Francisco (Estados Unidos) el 26 de junio de 1946.

- Y el quinto y último periodo, se inicia después de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995), y que va desde el año 1997 hasta la actualidad, en el que se realizan revisiones y exámenes quinquenales⁷⁰ sobre las estrategias adoptadas en Pekín, que evalúan lo que se ha avanzado y lo que falta por conquistar, al tiempo que se adoptan nuevas estrategias. Dentro de este periodo de estudio, es importante destacar la creación de ONU-Mujeres, que supone un nivel de reconocimiento institucional muy importante de las Naciones Unidas en el ámbito de la igualdad de mujeres, a la vez que una reorganización de la estructura de Naciones Unidas en materia de igualdad. Resulta llamativo que en este periodo solo se dediquen a revisar Beijing (ya estamos en Pekín+25) y no se lleve a cabo la celebración de una nueva conferencia.

2.2.1. Primera etapa. El reconocimiento de la igualdad como derecho, en sentido formal (1945–1962)

En un primer momento, la situación de discriminación que sufren las mujeres se aborda desde una perspectiva formal, estableciendo las bases jurídicas que garanticen la igualdad de mujeres y hombres, sin posibilidad de establecer distinciones, a pesar de que la situación de mujeres y hombres no era la misma, las mujeres tenían condiciones de desigualdad y, esta equiparación formal «es obvio que la igualdad de derecho no remite, automáticamente, la igualdad de hecho» (Durán, 2005: 6).

El punto de partida de este reconocimiento lo encontramos en la Carta de Naciones Unidas en 1945. La Carta⁷¹ fue el inicio de la creación de la Organización de Naciones Unidas, y se define como «el proyecto de paz y de garantía de los derechos humanos formulado[...] [como un] embrión de constitución mundial» (Ferrajoli, 2005: 37), es decir, quería ser el punto de partida para la construcción de las sociedades democráticas en el mundo, «se acelera el movimiento hacia la protección universal de los derechos»

⁷⁰ A partir de Pekín, se han ido sucediendo revisiones sobre los objetivos plasmados en la Cuarta conferencia Mundial, estas se han sucedido en Pekín + 5 (año 2000), Pekín + 10 (2005), Pekín + 15 (2010), la última Pekín + 20 (2015) y Pekín+25 (2020) suspendida hasta nuevo aviso por la situación de alerta sanitaria generada por la Covid-19.

⁷¹ Los principales ejes de actuación de la Carta son el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional; el fomento hacia las diferentes naciones de relaciones de amistad basadas en el principio de igualdad de derechos; la cooperación internacional para los asuntos económicos, sociales, culturales o humanitarios; el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

(Sevilla, 2004: 33) y por tanto, debía incluir el reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como uno de sus derechos fundamentales⁷².

En concreto, la Carta regula en el artículo 8⁷³ que las Naciones Unidas no establecerán limitaciones en cuanto a la elegibilidad de mujeres y hombres para que estas tengan una participación en condiciones de igualdad dentro de sus órganos. Este tratamiento es un reconocimiento puramente formal de la igualdad en sus órganos de decisión, ya que no establece ningún tipo de herramienta que facilite la incorporación de la mujer en dichos órganos.

Un año más tarde, en 1946 el Consejo Económico y Social⁷⁴ aprueba la resolución por la que se crea la Subcomisión sobre la situación de la Mujer, primer instrumento creado exclusivamente para estudiar la situación de la mujer, que tiene como cometido fundamental asistir a la Comisión de Derechos Humanos en los asuntos relativos a la mujer. Pero ese mismo año se propuso su modificación para que se convirtiera en la Comisión y lo que actualmente se conoce como la Comisión de la condición jurídica y social de la Mujer⁷⁵.

La creación de la Comisión es el principal órgano intergubernamental de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. La Comisión actúa también como instrumento de asesoramiento a otras Comisiones, en cuanto a la preparación de informes y recomendaciones sobre los derechos de las mujeres en las diferentes áreas políticas, sociales, económicas y culturales.

La Comisión supuso un avance importante, aunque de forma muy embrionaria, podemos afirmar que el posicionamiento y la forma de trabajar de Naciones Unidas en relación a la igualdad, refleja lo que más tarde se acuñó como *mainstreaming* o

⁷² La Carta en los arts. 1 y 2 reconoce la igualdad como principio y el respeto a los derechos humanos sin distinción de raza, sexo idioma o religión. Por lo que la ONU pone el foco de atención la categoría sexo como una de las causas que son fácilmente vulnerables en relación a los derechos humanos, y por tanto, a la igualdad.

⁷³ Art. 8 de la Carta de UN: “La Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios”.

⁷⁴ El Consejo Económico y Social es el órgano encargado de realizar informes y estudios sobre asuntos internacionales de carácter económico, social, cultural, educativo y sanitario, así como recomendaciones sobre estos asuntos a la Asamblea General, a los miembros de los NU y a los organismos especializados integrados (art. 62 al 66 de la Carta de Naciones Unidas).

⁷⁵ Creado en virtud de la Resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946. La Comisión en los diferentes textos adquiere diferentes denominaciones como: Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Comisión para el status de la mujer, Comisión para el Adelanto de la Mujer. Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/csw> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

transversalidad de género, ya que se pretende que la igualdad de mujeres y hombres se tenga en cuenta, a la hora de adoptar medidas en el ámbito competencial de las diferentes comisiones.

En los inicios de las Naciones Unidas además de la Carta (1945), también tuvo un papel decisivo la aprobación, solo unos años más tarde, de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁷⁶ en 1948. La Declaración quiso dar un paso más y busca la igualdad como punto de partida destacando la importancia, sin distinción con el hombre, y como señala la misma, como «seres humanos», ya que es «claramente integradores de los dos sexos» (Ventura y Romani, 2014: 24).

La Declaración Universal de Derechos Humanos supuso un avance en el reconocimiento de la igualdad, regulados en los artículos 1, 2, y 7⁷⁷ coincidiendo con la línea de trabajo que estaba llevando a cabo la ONU, «con la carga y la fuerza que implique participar en un texto consensuado por la inmensa mayoría de los Estados del mundo» (Durán, 2007: 41), ya que el reconocimiento formal de la igualdad por la mayoría de los Estados dota de certeza y seguridad al concepto formal de la igualdad. Además, el artículo 21⁷⁸ reconoce la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el acceso a la función

⁷⁶ Uno de los hechos más relevantes en la elaboración y aprobación de la Declaración fue el destacado papel que tuvo una mujer, Eleanor Roosevelt (Nueva York, 1884 – 1962), ya que «fue decisivo en este reconocimiento» (Sevilla, 2007b: 476). Eleanor formó parte del comité para la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde tuvo un papel decisivo por sacar adelante la Declaración. Eleanor Roosevelt fue diplomática y activista por los derechos humanos y feministas, consideraba una de las líderes más influyentes del siglo XX. Es importante poner de relieve el papel de Eleanor Roosevelt, en el ámbito de la Organización de Naciones Unidas, que se adentró en ambientes típicamente masculinos, en una época donde la mujer poco o nada tenía que hacer en el ámbito público. Véase en Naciones Unidas, recuperado de: <https://www.un.org/es/observances/human-rights-day/women-who-shaped-the-universal-declaration> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

⁷⁷ Así los establecen en los arts. 1, 2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Art. 1: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”; Art. 2: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”; y Art. 7: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

⁷⁸ Artículo 21 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece que: “1: Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos. 2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. 3: La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto”.

pública, lo que supone un punto de partida en la necesidad de integración de las mujeres en los estamentos públicos.

En 1952 se aprobó la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer⁷⁹, el primer texto relativo a los derechos de la mujer en el ámbito de la participación, más concretamente en el político, que constituye un paso importante para el logro de la igualdad de mujeres y hombres, en este terreno. Tal y como anuncia el propio texto, la Convención es el reconocimiento formal del derecho de igualdad entre mujeres y hombres. El texto del articulado señala el derecho de las mujeres a votar, a ser elegidas y a ocupar cargos públicos. En aquel momento muchos países no permitían a las mujeres ejercer el derecho de sufragio, por lo que la ratificación de un texto de esas características abría las puertas “legales” a muchas mujeres para poder participar en el ámbito de la política. Además, el artículo III señala el derecho de las mujeres en “igualdad de condiciones con los hombres”, en consecuencia, la igualdad de condiciones, se puede interpretar como que el Convenio «no imposibilita la introducción de medidas que favorezcan que las mujeres estén en igualdad real de condiciones que los hombres para ocupar puestos de responsabilidad política» (Freixes, 2000: 65), es decir, la introducción de las llamadas acciones positivas.

Después de unos años, la Asamblea General en 1963 aprueba una Resolución⁸⁰ para que la Comisión sobre la situación de la Mujer elabore una Declaración⁸¹ sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Al mismo tiempo, se redactan el Pacto de Derechos Civiles y Políticos –relativos a los derechos humanos entendidos como derechos de libertad–, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –relativos a los derechos humanos entendidos como obligaciones de deuda–, aprobados por la Asamblea General en 1966. Los Pactos tenían el objetivo de dotar de eficacia jurídica a la Declaración de Derechos Humanos, que inicialmente solo tenía carácter declaratorio (Durán, 2007). En consecuencia, la aprobación de los Pactos de Derechos junto a la Declaración es considerado como la Carta Internacional de los Derechos Humanos⁸².

⁷⁹ A/RES/1040 (XI) – 409ª sesión plenaria del 20 de diciembre de 1952.

⁸⁰ Resolución de la Asamblea General A/RES/1921 (XVIII).

⁸¹ Proclamada por la Asamblea General en Resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

⁸² Véase en la Organización de Naciones Unidas y los derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

Por un lado, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos regula⁸³ el compromiso de garantizar a mujeres y hombres la igualdad en el disfrute de derechos civiles y políticos y garantiza el derecho a la igualdad ante la Ley⁸⁴, además, por primera vez, el concepto de discriminación adquiere una potestad propia (Lousada, 2014; Rodríguez y Fernández, 1986). En esta línea, se garantiza el acceso en condiciones de igualdad a participar en la función pública⁸⁵, y la ratificación por parte de los Estados Miembros les obliga a la «modificación de todas las disposiciones vigentes en el Ordenamiento jurídico interno contrarias al derecho de las mujeres al acceso y participación en condiciones de igualdad en los asuntos y funciones públicas» (Saldaña, 2010: 82), y al exigir las condiciones de igualdad, también⁸⁶ se puede señalar, como señala la profesora Freixes (2000: 66) que esta medida no es contraria a introducir acciones para «garantizar la igualdad real en las condiciones de acceso».

Por otro lado, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce en términos generales el derecho a no ser discriminado, entre otros, por razón de sexo⁸⁷, se compromete a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito económico, social y cultural⁸⁸. También reconoce el derecho a trabajar en condiciones igualitarias e equitativas en el ámbito del salario, de promoción y el trabajo digno⁸⁹, es decir, va en la

⁸³ Art. 3 del Pacto de derechos Civiles y Políticos: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”.

⁸⁴ Art. 26 del Pacto de derechos Civiles y Políticos: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

⁸⁵ Art. 25 del Pacto de derechos Civiles y Políticos: “Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades: a) Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos; b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores; c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.”

⁸⁶ Como ya se apuntaba sobre el concepto de igualdad de condiciones del Convenio sobre los derechos políticos de la mujer (1952).

⁸⁷ Art. 2.2 del Pacto de derechos económicos, sociales y culturales: “2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

⁸⁸ Art. 3 del Pacto de derechos económicos, sociales y culturales: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”.

⁸⁹ Art. 7 del Pacto de derechos económicos, sociales y culturales: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe

misma línea que el Pacto de derechos civiles y políticos, por lo que no «obstaculiza la introducción de medidas conducentes a favorecer el acceso de las mujeres a las profesiones políticas ni a su promoción profesional dentro de las mismas» (Freixes, 2000: 66).

2.2.2. Segunda etapa. La internacionalización de la discriminación de la mujer (1963–1975)

En esta segunda etapa se dan los primeros pasos para vislumbrar la situación real de las mujeres en el mundo. Por ello, cuatro años después de que la Asamblea General diera luz verde a la Comisión sobre la situación de la Mujer para que elaborara una Declaración, se adoptó, en noviembre de 1967, la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.

La Declaración es el primer texto en el que Naciones Unidas advierte de la situación de discriminación que sufren las mujeres en diferentes ámbitos sociales y que está dedicado exclusivamente al tema de la desigualdad de las mujeres. En su artículo primero define la situación como “fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana”. Pero a pesar de ser el primer texto de estas características, la Declaración no es vinculante para los Estados Partes (Durán, 2005: 25), aunque nos deja ver la intención de la ONU, esta desprovista de fuerza jurídica.

En la parte preambular de la Declaración se afirma que, a pesar de los mecanismos e instrumentos puestos en marcha por la Organización de Naciones Unidas, continúa existiendo discriminación contra la mujer, e imposibilitando de este modo el pleno desarrollo de un país, ya que la máxima participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida se considera indispensable para el desarrollo de una nación, su bienestar y su paz.

También introduce la posibilidad de adoptar medidas para la eliminación de las discriminaciones directas, por lo que establece las “medidas apropiadas a fin de abolir las

asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer”⁹⁰, es decir, se reafirma la eficacia jurídica de la igualdad formal. Además, insiste en la necesidad de garantizar el principio de igualdad de derechos para mujeres y hombres en los textos constitucionales de los Estados Partes, instando a que estos instrumentos jurídicos sean ratificados y puestos en práctica lo antes posible.

Así mismo, en relación con la participación de la mujer en los puestos de toma de decisiones, regula la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la gobernabilidad, por medio del “derecho a votar en todas las elecciones y a ser elegible para formar parte de todos los organismos constituidos mediante elecciones públicas, el derecho a votar en todos los referéndums públicos, y el derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas sus funciones públicas”⁹¹. En este sentido, se proclama el derecho al sufragio universal – para mujeres y hombres– utilizando el término de forma adecuada, a diferencia de anteriores ocasiones, cuando este se equiparaba al sufragio únicamente masculino.

En el año 1972, veinticinco años después de la creación de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, la Asamblea General de Naciones Unidas⁹² decide que el año 1975 se proclame el Año Internacional de la Mujer, con el objetivo de que se promueva la igualdad de mujeres y hombres, se asegure la integración plena de las mujeres en el progreso social, económico y cultural, en el plano nacional, regional, e internacional, y se reconozca el papel de la mujer en el fortalecimiento de la paz mundial.

El Año Internacional de la Mujer (1975) coincide con la celebración de la I Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer, que tuvo lugar en México⁹³. En esta primera conferencia se desarrolla la Declaración de México sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz y el Plan de acción mundial

⁹⁰ Art. 2 de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967).

⁹¹ Art. 4 de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967).

⁹² Resolución 3010 (XXVII), 18 de diciembre de 1972 de la Asamblea General de Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/es/documents/ag/res/27/ares27.htm> [Fecha de consulta: 01/06/2022]. Resolución 3275 (XXIX) 9 diciembre 1974 de la Asamblea General de Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/es/documents/ag/res/29/ares29.htm> [Fecha de consulta: 01/06/2022]. El Consejo Económico y Social, en su 1938ª. Sesión plenaria, decidió que la Conferencia que habría que celebrarse durante al Año Internacional de la Mujer, se llamase “Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer”.

⁹³ Informe de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, México, D.F., de 19 de junio de 2 de julio de 1975, E/CONF.66/34. Véase en UN Women, recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Pekín/mexico.html> [Fecha de consulta: 01/06/2022]. Para una revisión completa de la Declaración y el Plan, disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Pekín/otherconferences/Mexico/Mexico%20conference%20report%20optimized.pdf> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer. Durante la celebración de la I Conferencia se puso de relieve que «la ausencia de datos era uno de los exponentes más obvios de la invisibilidad de las mujeres» (Durán, 2007: 29), y la construcción de estas será determinante para la generación de cambios reales.

La Declaración destaca que “igual participación de mujeres en todos los niveles de decisión es clave para contribuir en la aceleración del ritmo de desarrollo y al mantenimiento de la paz” y subraya “también que mujeres y hombres de todos los países deberían tener igualdad de derechos y de deberes” (Declaración de México, 1975: 3)⁹⁴.

La Declaración promulga una serie de principios entre los que destacan: eliminar los obstáculos que dificultan la plena integración y participación de mujeres en condición de igualdad con el hombre (2); propiciar los recursos para que las mujeres participen en la vida política nacional e internacional, como requisito para el pleno ejercicio del derecho de igualdad (9); para el desarrollo de un país se requiere la máxima participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos, de lo contrario será un obstáculo para el desarrollo económico y social (14); los Estados deberán realizar los cambios necesarios en sus políticas, para facilitar la integración de las mujeres en el desarrollo del país (17); establecer modelos de desarrollo que promuevan la participación y el adelanto de las mujeres en todos los sectores de actividad (20); y que la participación de las mujeres en los sectores económicos, sociales, políticos y culturales, se defina como índice de progreso, porque el desarrollo de los derechos humanos individuales sólo pueden realizarse dentro del marco del desarrollo global (22).

En la Conferencia se elabora un Plan de Acción mundial, para alcanzar una serie de objetivos que deberían ser implementados por parte de las naciones en un plazo máximo de diez años (1975-1985) (29). Además, establece que estas acciones deberán estar implicados no solo los gobiernos, sino también las instituciones públicas y privadas, organizaciones de mujeres, empleadores, sindicatos, medios de información pública, organizaciones no gubernamentales, partidos políticos y demás organismos (27).

Y marca un mínimo de objetivos que deben ser alcanzados por los Estados partes, en los próximos cinco años (1975-1985) (46), entre los que hemos destacado: “f) la promulgación de leyes sobre el voto y la elegibilidad para las elecciones en igualdad de

⁹⁴ Texto original: *equal participation of women at all levels of decision making shall decisively contribute to accelerating the pace of development and maintenance of peace; stressing also that women and men of all countries should have equal rights and duties.*

condiciones con los hombres, la igualdad de oportunidades y condiciones de empleo incluida la remuneración, y sobre la igualdad en la capacidad jurídica y en su ejercicio; g) fomento de una mayor participación de las mujeres en puestos de formulación de políticas a nivel local, nacional e internacional” (Plan de Acción México, 1975: 16)⁹⁵. En ambos apartados, se insta a establecer medidas facilitadoras a que las mujeres participen en mayor medida, aunque sin concretar de qué manera.

Además, el Plan de Acción señala unas específicas áreas para la actuación nacional que han sido consideradas clave. Y en concreto, el “apartado b” sobre participación política (57-66) constata la escasa presencia de mujeres en este ámbito, y, en consecuencia, de su falta de influencia en el ámbito de las decisiones, la participación de la mujer en la vida política supone “la participación como votantes, miembros de grupos de presión, representantes electas, sindicales y funcionarias en las distintas ramas de gobierno, incluido el poder judicial” (59) (Plan de Acción de México, 1975: 19)⁹⁶.

En definitiva, en la primera conferencia se instó al reconocimiento pleno de la igualdad y la eliminación de las discriminaciones, destacando la necesidad de la presencia y participación de la mujer en el desarrollo y su contribución a la paz mundial, haciendo especial hincapié en la educación como medio para alcanzar la igualdad. Además, el Plan de Acción abría un diálogo sobre la igualdad de oportunidades y establecía, entre sus metas, el acceso equitativo en la participación política.

En ese mismo año, 1975, se creó el Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)⁹⁷ y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM)⁹⁸, convirtiéndose en organismos

⁹⁵ Texto original: *f) the enactment of legislation on voting and eligibility for election on equal terms with men, equal opportunity and conditions of employment including remuneration, and on equality in legal capacity and the exercise thereof; g) encouragement of a greater participation of women in policy-making positions at the local, national and international level.*

⁹⁶ Texto original: *participation as voters, lobbyists, elected representatives, trade-unionist and public officials in the various branches of government, including the judiciary.*

⁹⁷ El INSTRAW tiene el objetivo de trabajar en programa de empoderamiento de la mujer y en el avance de la igualdad de género por medio de la investigación aplicada, el intercambio y difusión de información y el fortalecimiento de capacidades. Véase en INSTRAW, recuperado de <https://www.un.org/ga/acabq/documents/all/613?order=title&sort=asc&language=es> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

⁹⁸ UNIFEM tiene como objetivo proteger los derechos de las mujeres, erradicando la violencia contra la mujer y cualquier otra forma de discriminación que pueda sufrir Véase en UNIFEM, recuperado de <https://www.refworld.org/es/publisher/UNIFEM.html> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

imprescindibles para el desarrollo de las políticas encaminadas a la investigación y capacitación de las mujeres y su desarrollo.

2.2.3. Tercera etapa. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: el reconocimiento de las acciones positivas (1976–1985)

La Comisión sobre la situación de la Mujer se prepara para dar un paso más allá en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, con la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, adoptada en 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas⁹⁹.

La Convención se caracteriza por ser el catálogo fundamental que regula los derechos de las mujeres y tiene como finalidad crear una herramienta jurídica para garantizar y proteger estos derechos, que tenga carácter vinculante para los Estados Partes, ya que la Declaración, como se ha señalado antes, carecía de tal vinculación. El texto de la Convención se presentó en Copenhague en 1980, durante la celebración de la II Conferencia Mundial de las Mujeres de las Naciones Unidas¹⁰⁰, donde también se adoptó un Plan de Acción, y un conjunto de decisiones, que más adelante se explican.

La Convención es un «importante avance en la promoción internacional de los derechos de las mujeres en general, y, especialmente, de sus derechos de participación en todos los ámbitos» (Saldaña, 2010: 83), y está considerada como la declaración fundamental de los derechos de la mujer, estableciendo medidas para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales (Saldaña, 2010; Durán, 2005).

El preámbulo establece que la discriminación contra la mujer vulnera el principio de igualdad “de derechos y del respeto de la dignidad humana”, y resalta que el resultado de la no discriminación es “la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país” (Convenio, 1979).

⁹⁹ Aprobado por la Asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

¹⁰⁰ Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Copenhague, 14 al 30 de junio de 1980, A/CONF.94/35. Véase en *UN Women*, recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Pekín/copenhague.html> [Fecha de consulta: 01/06/2022]. Para una revisión completa de la del Plan de Acción y de la decisión adoptadas, disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Pekín/otherconferences/Copenhagen/Copenhagen%20Full%20Optimized.pdf> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

En la misma línea se advierte que sin la participación de la mujer en los distintos ámbitos es imposible el pleno desarrollo y el bienestar de un país. En este sentido el artículo 3 de la Convención¹⁰¹ establece que los Estados Partes tomarán las medidas apropiadas de carácter legislativo, para el desarrollo y adelanto de la mujer, para los ámbitos políticos, sociales, económicos y culturales, es decir, es la primera vez que se establece que los Estados Partes deben tomar medidas legislativas, para corregir la situación de discriminación en la que se encuentra la mujer.

Pero una de las medidas de la Convención que más relevancia ha tenido es el artículo cuatro, que habla por primera vez de la adopción de medidas especiales de carácter temporal, en concreto establece que “la adopción por los Estados Parte de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”.

Las llamadas medidas especiales de carácter temporal son más conocidas como acciones positivas o acciones afirmativas y tienen el objetivo de legitimar aquellas acciones que permitan acelerar la consecución de la igualdad real en un ámbito concreto mientras se mantenga la desigualdad, por medio, de medidas que benefician temporalmente a las mujeres con el fin de alcanzar la igualdad, como ejemplo la utilización de cuotas reservadas para el sexo menos representado en los procesos electorales o en los puestos de dirección de las organizaciones privadas.

Del texto del Convenio en palabras del profesor Lousada «se aprecia claramente en la amplitud de la definición de discriminación contra la mujer» (2014: 47), por demarcar las acciones positivas (entre otras medidas) como no discriminatorias, y en esta misma línea la profesora Freixes (2000: 67) apunta que «no se considerará discriminación la adopción por los Estados Miembros de medidas específicas [...] encaminadas a acelerar la igualdad de «facto» entre mujeres y hombres, sin que ello entrañe la existencia de normas desiguales o separadas».

¹⁰¹ Art. 3 de la CEDAW: “Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”

En el artículo siete se ratifica lo que ya en su día estableció la Declaración de 1967 en su artículo cuarto, acerca de la eliminación de las discriminaciones¹⁰², en concreto establece que los Estados Partes deberán tomar todas aquellas medidas encaminadas a “eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país”, es decir, aquellas medidas que impiden o limitan expresamente a las mujeres acceder a un tipo de actividad, servicio o similar, como podía ser por ejemplo el sufragio censitario masculino, o la prevalencia del varón sobre la mujer en los derechos de sucesión a la corona. E insta a los Estados Partes a garantizar a las mujeres el derecho “a ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas”, así como a “participar” en la formulación y organización de las políticas gubernamentales, de la vida pública, en definitiva, de la política del país, es decir, no solo se insta a *estar* presente, si no a *ser* parte de las decisiones.

Por otro lado, como ya se ha avanzado anteriormente, además de la presentación de la Convención, durante la II Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer se estableció un nuevo Programa de Acción para la segunda mitad de la década de mujeres en Naciones Unidas. En él se evaluaron los logros de los cinco años anteriores y los objetivos no alcanzados, recordando que los objetivos acordados en México son “todavía hoy relevante y constituye la base de la acción para el Decenio” (Plan de Acción Copenhague, 1980: 4), se advierte cuáles fueron los factores que dificultan el ejercicio de los derechos de igualdad para las mujeres, y entre otras, señalaban la escasa voluntad política de incorporar a las mujeres en los ámbitos sociales y puestos de responsabilidad.

Además señala que “la igualdad aquí interpretada en el sentido no sólo de la igualdad jurídica, la eliminación de la discriminación de *iure*, sino también la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo, ambos como beneficiarios y sujetos activos” (3) (Plan de Acción Copenhague, 1980: 4)¹⁰³, es decir, puso sobre la mesa que con las medidas de reconocimiento formal de la igualdad no son suficientes para la consecución de la igualdad real en la sociedad.

¹⁰² Para ampliar sobre el concepto de discriminación y la evolución que ha tenido este, consultar: los trabajos realizados por la profesora Barrère (1997, 2008, 2014, 2018), y Lousada (2014), entre otros.

¹⁰³ Texto original: *Equality in here interpreted as meaning not only legal equality, the elimination of de jure discrimination, but also equality of rights, responsibilities and opportunities for the participation of women in development, both as beneficiaries and as active agents.*

El Plan de Acción de Copenhague insiste en la idea de la escasez de mujeres en los puestos de toma de decisión, y como esto afecta al desarrollo, instando a establecer una nueva fecha y nuevas estrategias¹⁰⁴ para incrementar la participación de la mujer para la tercera década de desarrollo de las Naciones Unidas (Plan de Acción Copenhague, 1980: 13).

En definitiva, la II Conferencia puso sobre la mesa que no era suficiente garantizar el derecho de igualdad, ya que el ejercicio real de la igualdad no se cumplía, y muestra de ello es que los objetivos a alcanzar en la primera conferencia no se habían logrado. Además, estableció nuevas estrategias para las áreas de educación, empleo y sanidad.

En 1985 se celebró en Nairobi la III Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer¹⁰⁵, donde se concretaron estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres, que se dividieron en diferentes áreas de especial actuación: igualdad, desarrollo y paz.

En cuanto al área de igualdad señala que uno de los objetivos del decenio conllevaba la igualdad de derecho y la “eliminación de *iure* y de *facto* de la discriminación” (43) (Estrategia Nairobi, 1985: 16) pero, a pesar de los esfuerzos de la Comisión jurídica de la Mujer, las desigualdades de las mujeres permanecían y eran evidentes. Así se señala como otro de los obstáculos que “las mujeres, en virtud de su género, son objeto de discriminación en cuanto a la negación de la igualdad de acceso a la estructura de poder que controla la sociedad y determina cuestiones de desarrollo y las iniciativas de paz” (49) (Estrategia Nairobi, 1985: 17)¹⁰⁶.

La estrategia fundamental que se marca “para la verdadera igualdad se convierta en una realidad para las mujeres, el ejercicio del poder en igualdad de condiciones con

¹⁰⁴ Estableciendo estrategias para acelerar la completa participación de la mujer en el ámbito económico y social, por un lado, y por otro, estrategias en el ámbito de la política Plan de Acción Copenhague (1980: 16).

¹⁰⁵ Informe de la Conferencia Mundial para examinar y evaluar los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985, A/CONF.116/28/Rev.1. Véase en *UN Women*, recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Pekín/nairobi.html> [Fecha de consulta: 01/06/2022]. Para una revisión completa, disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Pekín/otherconferences/Nairobi/Nairobi%20Full%20Optimized.pdf> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹⁰⁶ Texto original: *Women, by virtue of their gender, experience discrimination in terms of denial of equal access to the power structure that controls society and determines development issue and peace initiatives.*

los hombres debe ser una estrategia importante” (51) (Estrategia Nairobi, 1985: 18)¹⁰⁷, haciendo especial hincapié en la importancia de la participación de la mujer en política y en los ámbitos de decisión, instando a que se tomen las medidas adecuadas para su consecución (86-92).

En definitiva, en esta tercera Conferencia se puso de manifiesto que después de tres décadas trabajando por la igualdad, los cambios y mejoras no habían sido suficientes, y que los niveles de desigualdad no habían alcanzado los objetivos esperados. Por ello se concretaron tres objetivos que afectaban a diferentes ámbitos de actuación, la igualdad desde la perspectiva legislativa, la igualdad desde la participación social y la igualdad desde la toma de decisiones. Además, a esta tercera Conferencia se le atribuye “el nacimiento del feminismo a escala mundial” (ONU Mujeres)¹⁰⁸, ya que la conferencia se convocó en un momento donde la igualdad de género empezaba a tener un reconocimiento mundial, desencadenando en la internacionalización de este movimiento, que contribuyó a tener conciencia sobre que el problema de la desigualdad de género no solo era un problema de mujeres, si no que afectaba a toda la sociedad.

2.2.4. Cuarta etapa. Pekín y la incentivación de las políticas públicas de igualdad efectiva (1986–1996)

La cuarta etapa supuso un giro en la formulación de las políticas públicas de igualdad. Como se ha ido desprendiendo de las anteriores etapas, la igualdad *de iure* no había reportado los resultados esperados, por ello se empezaron a crear herramientas que tienen como objetivo la igualdad *de facto*, la igualdad efectiva, que se concretaron en la cuarta y última Conferencia sobre la situación de la Mujer en 1995.

Unos años antes, en la celebración de la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos en 1993, se aprueba la Declaración y Programa de Acción de Viena, con el objetivo de evaluar y examinar la situación de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido por la Declaración de los Derechos Humanos de 1948. El apartado tercero de la Declaración de Viena, habla sobre la igualdad de condición y los derechos humanos de

¹⁰⁷ Texto original: *For the true equality to become a reality to women, the sharing of power on equal terms with men must be a major strategy.*

¹⁰⁸ Véase en ONU MUJERES: Conferencias mundiales sobre la Mujer. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

la mujer, y en la línea que se señalaba anteriormente, insta a los gobiernos para que el pleno reconocimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres sea una cuestión prioritaria. A la vez que subraya la importancia de la integración y participación de la mujer.

La IV Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de la Mujer se celebró en Pekín en 1995¹⁰⁹ y es por el momento la última conferencia celebrada, convirtiéndose en el punto de referencia de las estrategias de igualdad de la ONU, para posteriores revisiones, como veremos más adelante.

La IV Conferencia dio lugar a la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín, adoptadas por unanimidad de 189 países, que concretaron un conjunto de objetivos estratégicos y medidas, encaminados a favorecer la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Destacando, en lo que respecta a este trabajo de investigación, las estrategias y medidas orientadas a la necesidad de garantizar un reparto de las responsabilidades, de los poderes y de los derechos (Informe Pekín, 1995; Dahlerup, 2007: 73).

En Pekín se inicia una nueva etapa en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. Se introducen conceptos como *mainstreaming* o transversalidad de género¹¹⁰, perspectiva de género¹¹¹, que en el transcurso de los años se convirtió en «una auténtica estrategia para promover la igualdad de género en el seno de las Naciones Unidas» (Sevilla, Ventura, García, 2007: 67), y como afirma la profesora Sevilla «se introdujo,

¹⁰⁹ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Pekín, 4 a 15 de septiembre de 1995, A/CONF.177/20/Rev.1. Véase en *UN Women*, recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Pekín/fwcwn.html> [Fecha de consulta: 01/06/2022]. Para una revisión completa del Informe, disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Pekín/pdf/Pekín%20full%20report%20S.pdf> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹¹⁰ El término que ha sido reconocido como uno de los mayores avances en la consecución de la igualdad, ha sido señalado de diversas formas de denominarlo, como el «principio de transversalidad de la dimensión de género» (Lousada, 2014: 66) o como la «perspectiva transversal de la igualdad de género e todas las políticas» (Saldaña, 2010).

¹¹¹ A lo largo del Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer podemos encontrar el término una quince veces aproximadamente, el concepto que aparece en los siguientes términos “perspectiva de género en todas las políticas y programas”, y que en el texto original se traduce de *mainstreaming a gender perspective in policy development and the implementation of programmes*. El propio texto del informe define el concepto de perspectiva de género, por el que “de modo que antes de que se adopten las decisiones se analicen sus efectos para la mujer y el hombre, respectivamente” (189) (Plataforma de Pekín, 1995: 87), es decir, es la consideración del impacto que una decisión puede tener tanto respecto a los hombres como respecto a las mujeres, en todos los ámbitos sociales, en todos los aspectos de la vida.

por primera vez, de forma clara, el concepto de género» (2007: 478), entendiéndolo como la construcción social, el sexo social.

En este sentido, se pretende que el *mainstreaming* de género sea capital en cualquier tipo de política a la vez que un compromiso de los políticos, “por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género” (38) (Declaración de Pekín, 1995: 5). Por ello, se incorpora «al acervo del marco jurídico internacional de consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres» (Saldaña, 2008: 79) la participación equilibrada para los puestos de toma de decisión.

La Declaración establece como uno de los aspectos fundamentales para la consecución de la igualdad efectiva “la potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder” (13) (Declaración de Pekín, 1995: 3) y “la participación de la mujer en el desarrollo económico y social e igualdad de oportunidades, y la participación plena y en pie de igualdad de mujeres y hombres en calidad de agentes y de beneficiarios de un desarrollo sostenible centrado en la persona” (16) (Declaración de Pekín, 1995: 3), poniendo énfasis en el déficit de mujeres en el ámbito de la toma de decisión.

Por su parte, la Plataforma de Acción adoptada en Pekín identificó doce esferas de actuación, estas fueron: (A) la mujer y la pobreza, (B) educación y capacitación de la mujer, (C) la mujer y la salud, (D) la violación contra la mujer, (E) la mujer y los conflictos armados, (F) la mujer y la economía, (G) la mujer en el ejercicio de poder y la adopción de decisiones, (H) mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, (I) los derechos humanos de la mujer, (J) la mujer y los medios de difusión, (K) la mujer y el medio ambiente, y (L) la niña.

El área sobre la mujer y la economía (F) destaca que las mujeres no tienen el mismo grado de acceso a las estructuras económicas, y por tanto, se ven comprometidas las oportunidades en el ejercicio del poder en igualdad de condiciones con el hombre (Plataforma Pekín, 1995: 70); y a pesar de que los conocimientos de las mujeres son “una importante contribución a la vida económica de los países respectivos”, por lo tanto “se debería ampliar y apoyar aún más esa contribución, y aprovechar mejor las potencialidades de la mujer” (159) (Plataforma de Pekín, 1995: 72).

En el área sobre la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones (G) (Plataforma de Pekín, 1995: 85) establece dos objetivos estratégicos, por un lado, adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones (G1), y por otro, aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos (G2).

En cuanto al primer objetivo estratégico (190-194) (G1) se definen un conjunto de medidas dirigidas a los gobiernos, los partidos políticos, los órganos nacionales, el sector privado, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, las instituciones académicas, las organizaciones no gubernamentales, las Naciones Unidas y en las organizaciones de mujer. Entre las medidas sobresalen las siguientes: establecer el objetivo de equilibrar el número de mujeres y hombres en órganos gubernamentales, adoptar las medidas necesarias en los procesos electorales, eliminar las barreras de discriminación directa o indirecta, incorporar la cuestión de género en los programas electorales, adoptar las medidas positivas para que haya un número decisivo de mujeres en los puestos estratégicos, revisar los criterios de contratación y nombramiento para los puestos de adopción de decisiones, alentar a los sindicatos la consecuciones de la igualdad en las diferentes categorías incluida la de negociación y establecer mecanismos para que se presenten mujeres en los puestos superiores de Naciones Unidas¹¹².

Y en cuanto al segundo objetivo estratégico (195) (G2), en la misma línea que el anterior, establece que se adoptarán medidas por parte de los gobiernos, el sector privado, los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, las organizaciones no gubernamentales y las instituciones de enseñanza. Entre las medidas a adoptar destacamos aplicar criterios transparentes en los puestos de adopción de decisiones, fomentar la capacitación en cuestiones de género en las relaciones de trabajo,

¹¹² El único objetivo que establece un porcentaje de ocupación de mujeres, es al referido de las medidas a adoptar por Naciones Unidas (193), que establece en el objetivo c) que para el año 2000 la Secretaría General de Naciones Unidas debería tener “adjudicados a mujeres el 50% de los puestos administrativos y de adopción de decisiones” (Plataforma de Pekín, 1995, pp. 89). En este sentido, la Asamblea General ha aprobado múltiples resoluciones (Resolución 41/206 C, 11 de diciembre de 1986; Resolución 45/125, 14 de diciembre de 1990; Resolución 45/239, de 21 de diciembre de 1990; Resolución 50/164, de 1 de febrero de 1996; Resolución 51/67, de 31 de enero de 1997; Resolución 52/96, de 6 de febrero 2001; Resolución 58/144, 19 de febrero de 2004; Resolución 59/164, de 10 de febrero de 2005; Resolución 61/145, de 7 febrero 2007; Resolución 62/137, de 14 de febrero de 2008; Resolución 63/159, de 4 de febrero 2009; y Resolución 64/141, de 18 de febrero de 2010), donde se abogaba por diferente porcentajes de participación de mujeres (25%, 30%, 35% y 50%), hasta exigir una participación del 50% de mujeres en la Plataforma de Pekín, porcentaje que se ha seguido exigiendo en las sucesivas resolución para la composición Naciones Unidas.

y “garantizar que los órganos selectivos tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres” (195) (Plataforma de Pekín, 1995: 50).

Sin duda un conjunto de medidas que tienen como finalidad, por un lado, poner de relieve la falta de mujeres en los puestos de toma de decisiones ya que esa infrarrepresentación no es producto del azar, y, por otro lado, aumentar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión, ya que el paso del tiempo y las estrategias que con este se han generado, se ha visto necesaria la complicidad del resto de actores implicados para generar cambios reales.

2.2.5. Quinta etapa. La institucionalización de la igualdad de género: ONU-Mujeres (1997 – 2015)

En 1999, veinte años después de la aprobación de la CEDAW (1979)¹¹³, se puso en marcha el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹¹⁴, que tiene como objetivo alentar a que los Estados Partes que se han adherido al Convenio, firmen y ratifiquen el Protocolo, para comprometerse con los derechos y procedimientos en él establecidos. Es, en definitiva, un esfuerzo más por parte de ONU para que la igualdad y sus políticas sean acogidas por los Estados Partes.

Y como se ha anunciado anteriormente, las cuatro Conferencias Mundiales sobre la situación de la Mujer dieron paso a las revisiones quinquenales¹¹⁵, en virtud de los compromisos adquiridos en la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín de 1995.

En el año 2000, la Asamblea General de Naciones Unidas celebra en New York el vigésimo tercer período extraordinario de sesiones, donde se examinan y evalúan los progresos alcanzados tras cinco años de la Plataforma de Acción de Pekín, lo que se conoce con el nombre de Pekín+5, que tuvo como resultado la adopción de una Declaración Política y la aprobación de la resolución sobre Nuevas medidas e iniciativas

¹¹³ La CEDAW ha sido objeto de Recomendaciones Generales adoptadas por Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Discriminación contra la mujer, de especial interés la Recomendación 5, 8, 23 y 25. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹¹⁴ Adoptada por la Asamblea General en la resolución A/54/4, del 6 de octubre de 1999.

¹¹⁵ Pekín + 5 (año 2000), Pekín + 10 (2005), Pekín + 15 (2010) y la última Pekín + 20 (2015).

para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín, en noviembre de 2000¹¹⁶.

La Declaración política¹¹⁷ tiene como finalidad persistir en la idea de la consecución de las metas y los objetivos, así como en la superación de los obstáculos y de los compromisos que se adoptaron en Nairobi, orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer (1985) y en la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín (1995).

Por otro lado, la resolución sobre Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín¹¹⁸, tiene como objetivo reafirmarse en los acuerdos adoptados en Pekín (1995) y evalúa cada una de las doce esferas, que la Plataforma señala como de “especial preocupación”, para poner de relieve los logros y los obstáculos acaecidos en el transcurso de estos cinco años: “dicha evaluación indica que, si bien puede observarse que la evolución positiva es considerable, todavía hay obstáculos y sigue siendo necesario alcanzar los objetivos y cumplir los compromisos contraídos en Pekín” (Nuevas medidas Pekín+5, 2000: 3).

Entre los logros relativos a la esfera sobre la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones (G), se señalan los siguientes: la aceptación social de la mujer en los niveles más altos de toma de decisión; la consecución, en algunos países, de mujeres en puestos de toma de decisiones; la aplicación, por parte de algunos países de medidas de acción positiva, que facilitan la incorporación de la mujer en este tipo de puestos por medio de sistema de cuotas, o el establecimiento de programas de capacitación de mujeres para asumir puestos directivos; y la aplicación de medidas para conciliar las obligaciones familiares y laborales para mujeres y hombres (Nuevas medidas Pekín+5, 2000: 11).

Y en la misma línea, la resolución señala los obstáculos que persisten en la toma de decisiones, entre ellos se pueden destacar los siguientes: aún existe una diferencia entre la igualdad *de iure* y *de facto*; a pesar de los avances de derechos, la representación real de la mujer en los puestos de toma de decisión no ha sufrido apenas cambios desde 1995; es insuficiente la representación de la mujer en los niveles legislativos, ministeriales y

¹¹⁶ Pekín + 5: Cinco años Examen de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción, celebrada en la Asamblea General, 5 hasta 9 jun 2000, Véase en *UN Women*, recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/Pekín+5.htm> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹¹⁷ Adoptada por la Asamblea General en la resolución A/RES/S-23/2, del 10 de junio de 2000.

¹¹⁸ Adoptada por la Asamblea General en la resolución A/RES/S-23/3, del 10 de junio de 2000.

subministeriales; la falta de implicación de los partidos políticos en las actividades respecto de la promoción de la igualdad entre los sexos; y la falta de sensibilización social sobre la importancia de que exista una representación equilibrada de mujeres y hombres.

En el año 2003, Naciones Unidas en un intento más por terminar con la infrarrepresentación de la mujer¹¹⁹, adopta la resolución sobre la Participación de la mujer en política, donde insta a los países miembros a regular medidas para facilitar la incorporación de la mujer en este ámbito, a revisar las estructuras internas de los partidos políticos, a eliminar aquellos obstáculos que dificulten la participación de mujeres en este ámbito, con el objetivo de cumplir con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la política. El equilibrio de mujeres y hombres en los procesos políticos “reflejan con mayor exactitud la composición de la sociedad” (Resolución 58/142, 2003: 2), y son fundamentales para un correcto funcionamiento de la democracia.

Siguiendo con las revisiones quinquenales, en el año 2005, después de diez años de la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín, en el 49º sesión de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, se realizó una revisión de lo acordado en Pekín¹²⁰.

Entre los logros generales se establece “la mejora de la representación de la mujer en el sector público, incluidos los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, durante los últimos diez años” (63) (Pekín+10, 2005: 19) en algunos gobiernos, como consecuencia de la adopción de medidas y cuotas de género en los procesos electorales o partidos políticos. En la misma línea, cuando señala los logros y obstáculos en relación a la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones (G) (323-354) en el transcurso de diez años, también apunta que la adopción de medidas ha permitido un aumento de la participación de la mujer en algunos niveles de proceso decisorio, aunque se ha producido de manera desigual entre los diferentes países y sobre todo el aumento se sitúa en las posiciones menos relevantes. La tendencia evidente resalta la falta de constancia en la participación en pie de la igualdad, debido a unos patrones culturalmente arraigados, que encasillan a las mujeres y a hombres, en la esfera privada y en la pública respectivamente.

¹¹⁹ Adoptada por la Asamblea General, A/RES/58/142, del 22 de diciembre de 2003.

¹²⁰ Pekín + 10: Examen decenal y evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General que tuvo lugar durante el cuadragésimo noveno período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 28 de febrero al 11 de marzo de 2005, Véase en *UN Women*, recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/english/49sess.htm> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

En definitiva, esta segunda revisión ha servido principalmente para reflejar la situación de la mujer en el mundo, y poner de relieve que aún falta mucho por hacer, pero sin aportar nada relevante.

En junio de 2010 la Asamblea General crea ONU-Mujeres, con el objetivo de trabajar para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, reforma el entramado institucional y crea ONU-Mujeres que agrupa a las cuatro organizaciones¹²¹ que trabajan en favor de la igualdad de género, y de tal forma, aunar esfuerzos. Entre las líneas de actuación, se trabaja por el liderazgo y la participación política, con el objetivo de corregir la desigualdad en la representación, en los puestos directivos de cargos electos, de la administración pública, del sector privado o del mundo académico, y en palabras de ONU-Mujeres «esta realidad contrasta con su indudable capacidad como líderes y agentes de cambio, y su derecho a participar por igual en la gobernanza democrática» (ONU, Mujeres, s.f)¹²².

En el año 2010, se realiza otra revisión quinquenal, que se conoce como Pekín+15¹²³, tuvo lugar en Nueva York, y dio como resultado la aprobación de la Declaración con motivo del decimoquinto aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. En la Declaración, quince años después, se sigue instando a los Estados Partes a comprometerse con los objetivos adquiridos en Pekín. En la tercera revisión quinquenal no se concretaron nuevas estrategias ni objetivos, sirvió para que se expusieran todos los logros conseguidos desde Pekín, y se comprometieron en seguir trabajando por alcanzar los objetivos que se plantearon en dicha Plataforma.

Y en el año 2015 se realiza la última revisión de los objetivos de Pekín –hasta la fecha– sobre los establecido en Pekín, a través del encuentro de Pekín+20¹²⁴, donde se destaca como un proceso inspirador de “entonces y ahora”, que tuvo como resultado una

¹²¹ La División para el Adelanto de la Mujer (DAW); el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW); la Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género (OSAGI); y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

¹²² ONU-Mujeres, recuperado de: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹²³ Revisión de 15 años de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000), del 1 al 12 de marzo de 2010. Véase en *UN Women*, recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/Pekín15/index.html> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹²⁴ Implementado de la Plataforma de Acción de Pekín, Comisión de Condición Jurídica y Social de la Mujer, en el 59º período de sesiones, del 9 al 20 de marzo de 2015. Véase en *UN Women*, recuperado de: <http://www.unwomen.org/en/csw/csw59-2015> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

Declaración Política, con motivo del vigésimo aniversario de la aprobación de la Plataforma de Acción de Pekín.

Veinte años después se puede afirmar que los avances en estos años han sido múltiples, pero a pesar de esto, ningún país actualmente puede presumir de haber logrado los objetivos previstos en la plataforma. Se hace especial incidencia nuevamente (Pekín+10, 2005) que los avances son especialmente lentos y se producen de forma desigual, lo que supone un fracaso en la lucha por la igualdad.

En la Declaración Política se comprometen a adoptar nuevas medidas con el objetivo de acelerar la implantación de la Declaración y Plataforma de Pekín, entre las que se ha destacado, el reforzar la implantación de leyes, políticas y demás programas en el ámbito de la igualdad, definiendo como una de las áreas prioritarias la participación de la mujer y su incremento en el liderazgo. Además, se establece el compromiso de marcar en la agenda internacional, como punto capital la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Para obtener objetivos concretos para el año 2020, y la consecución plena de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el 2030.

Por último, en el año 2020 estaba previsto la celebración de Pekín+25 “Por la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas”¹²⁵, entre el 9 y el 20 de marzo, pero la sesión se suspendió por la alerta sanitaria de nivel mundial generado por el Covid-19.

2.2.6. La Organización Internacional del Trabajo

Es importante para este trabajo el análisis de la normativa desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y abordar el papel esta organización internacional respecto a la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de su competencia.

A modo de introducción, la OIT¹²⁶ es la principal institución de ámbito internacional encargada de velar por los derechos laborales. La OIT¹²⁷ está integrada en

¹²⁵ La celebración de la misma se vio condicionada por los acontecimientos derivados de la alerta sanitaria provocados por la Covid-19. Para más información consultar: <https://www.unwomen.org/es/csw/csw64-2020> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹²⁶ Preámbulo de la Constitución de 1919 de la OIT. Véase en Organización Internacional del Trabajo, recuperado de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹²⁷ La OIT como uno de los principales organismos de derechos en las relaciones laborales, ha desempeñado acciones en múltiples ámbitos como son: las condiciones de trabajo, condiciones de empleabilidad, desarrollo económico y social, empleo juvenil, libertad sindical, trabajo infantil, trabajo decente, trabajo

la ONU como una agencia especializada, cuyo objetivo es trabajar sobre las relaciones laborales y los asuntos de trabajo.

La OIT se fundó con la promulgación de la Constitución de 1919¹²⁸ donde se definen los órganos que la componen y su funcionamiento. Junto con la Constitución, otros de los textos fundacionales del nacimiento de la OIT, es la Declaración de Filadelfia aprobada en 1944.

El paso de los años ha dado lugar a nuevos textos fundacionales que se adaptan a la realidad de su tiempo. Por un lado, en 1998 se aprobó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que tienen como objetivo realizar un seguimiento de los esfuerzos realizados y la consecución de los principios y derechos fundamentales ya consagrados. Y, por otro lado, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa adoptada en 2008 que tiene el objetivo mostrar una visión contemporánea acorde a las exigencias actuales del mandato de la OIT.

La Constitución de la OIT menciona en un par de ocasiones el papel de la mujer dentro de su organización. La primera alusión la encontramos en el artículo tercero apartado segundo¹²⁹, que define la organización de la Conferencia, advierte que “cuando una Conferencia deban discutir cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer”.

A pesar de ser una mención muy simbólica propia de la época -1919-, se puede realizar una doble lectura: por un lado, que las mujeres son sujetos poco o nada habituales en este tipo de puestos, dejando constancia de ello, de tal forma que introduce una incipiente norma sobre lo que en el futuro se conocerá como cuota; y, por otro lado, en relación a los asuntos de ámbito laboral, solo en una pequeña parcela interesa la presencia y participación de las mujeres, mientras en el resto queda constancia que su presencia es prescindible, y es que «en el pasado, se ha dejado a menudo de lado en el proceso de

forzoso, tráfico humano y esclavitud, salud y seguridad en el trabajo, etc., estos son algunos de los principales temas de trabajo de la OIT, recuperado en <http://www.ilo.org/global/topics/lang--es/index.htm> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹²⁸ El texto original de la Constitución (1919) ha sido modificado en repetidas ocasiones. Modificado por: la enmienda de 1922 (1934); la enmienda de 1945 (1946); la enmienda de 1946 (1948); la enmienda de 1953 (1954); la enmienda de 1962 (1963); y la enmienda de 1972 (1974).

¹²⁹ Art. 3 Constitución de la OIT: “2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer”.

negociación colectiva las preocupaciones e interés de las mujeres, excepto, tal vez, la licencia por maternidad» (Olney, Goodson, Maloba-Caines, O'Neill, 2002: 5).

Lo que en aquel momento se podría considerar un avance, hoy en día sería calificado de discriminación directa, por contar con la presencia de mujeres sólo en aquellos ámbitos considerados por la OIT de especial interés para “las mujeres”. Es por eso que la perspectiva debe ser justo la contraria: no solo hay ámbitos puntuales, si no cualquiera de los ámbitos, especialmente de carácter laboral, es de interés para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con el concepto de transversalidad de género.

La segunda referencia se encuentra en el artículo noveno de la Constitución de la OIT, relativo al personal de la Oficina Internacional de Trabajo, que establece en su apartado tercero¹³⁰ que “algunas de estas personas deberán ser mujeres”, por lo que pone sobre la mesa nuevamente la baja presencia de mujeres en este tipo de puestos y la necesidad de garantizar un mínimo de su presencia para que las mujeres formen parte de la organización, a través de lo que en un futuro se conocerá como acción afirmativa, especialmente, teniendo en cuenta que es una Constitución de principios del siglo XX¹³¹.

Por su parte, la Declaración de Filadelfia relativa al establecimiento de los fines y objetivos de la OIT de 1944, reconoce la igualdad de oportunidades, de forma que los seres humanos sin distinción de sexo tienen derecho a “perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”¹³², así como la necesidad de fomentar el derecho a la negociación colectiva, las políticas sobre protección de la maternidad y las que garanticen la igualdad de oportunidades profesionales¹³³.

¹³⁰ Art. 9 Constitución de la OIT: “Personal: Nombramiento: 3. Algunas de estas personas deberán ser mujeres”.

¹³¹ La Carta de Naciones Unidas de 1945, regula en su art. 8 sus órganos establece que “la Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios”, es decir la ONU aboga por la aplicación formal del principio de igualdad, a diferencia de la OIT que apuesta por la igualdad efectiva a través de la referencia a lo que en el futuro se ha conocido como acción afirmativa.

¹³² Declaración de Filadelfia (1944) apartado II, a): “La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que: (a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; (...)”.

¹³³ Declaración de Filadelfia (1944), apartado III: “La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que

Por otro lado, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, establece en su parte preambular que la consecución de los principios y derechos fundamentales son garantía de progreso y “un significado especial al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades”.

Además, recuerda, en el apartado segundo, que el personal miembro de la OIT tiene el compromiso de “respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”. Por la que la Declaración de 1998 es un texto que no va más allá de lo que establecían los anteriores en el ámbito de la igualdad, que tiene la función de recordar lo que ya se había establecido en la OIT.

Finalmente, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008¹³⁴, como tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo recientemente, tiene como cometido adaptar la realidad social a las nuevas exigencias de la organización. La Declaración establece en su apartado B, dedicado a los alcances y principios, que “la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados”, por lo que la igualdad de mujeres y hombres debe entenderse aplicable a cada una de las políticas que se generen desde la OIT.

En este sentido, por primera vez, la OIT concibe la igualdad desde la perspectiva de género y la no discriminación, es decir, detectado las discriminaciones que sufren las mujeres desde una perspectiva social y cultural. Y la igualdad se concibe no solo como un principio fundacional, si no como un principio transversal que debe aplicarse de esta forma en las políticas laborales, por lo que podemos afirmar que se ha producido un salto cualitativo en la concepción e inclusión de la igualdad en la OIT.

permitan: (e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas; (...) (h) proteger a la infancia y a la maternidad; (j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales”.

¹³⁴ Fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

2.2.6.1. La igualdad de género y no discriminación, el diálogo social y la negociación colectiva en la Organización Internacional Trabajo

Desde la creación de la OIT se han ido aprobando un conjunto de medidas destinadas a salvaguardar el derecho a la igualdad de mujeres y hombres en las relaciones de trabajo con el objetivo de eliminar las desigualdades laborales existentes¹³⁵. A continuación, se exponen una relación de los Convenios fundamentales, convenios técnicos y recomendaciones¹³⁶ que se han aprobado en materia de igualdad:

- El Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de 1951 (Núm. 100)¹³⁷. El objetivo de dicho convenio es garantizar la igualdad en la remuneración de mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, para lo cual será necesario adoptar medidas para promover una evaluación objetiva de cada uno de los puestos de trabajo, para que las diferencias de remuneración que existan, no sean contrarias a dicho principio, por el que se valora igualmente la mano de obra masculina y la mano de obra femenina¹³⁸.

¹³⁵ Dado el carácter de la investigación, se incidirá especialmente sobre los convenios, recomendaciones e informes que la Organización ha elaborado en torno a la igualdad de género y no discriminación, el dialogo social y el derecho a la negociación colectiva.

¹³⁶ Los Convenios «son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros», y la Recomendaciones «actúan como directrices no vinculantes», en muchas ocasiones las Recomendaciones son dependiente y complementan los Convenios. Y los Convenios que son de carácter fundamental son aquellos que abarca temas de especial relevancia para la OIT como son: «la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación», véase en la Organización Internacional del Trabajo, recuperado de: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹³⁷ Convenio núm. 100, adoptado en la 34ª de la Conferencia Internacional de Trabajo en Ginebra (CIT) el 29 junio 1951. Entrada en vigor el 23 mayo 1953. Forma parte de los conocidos como Convenios Fundamentales. Fue ratificado por España el 6 de noviembre de 1986. Junto al Convenio se aprobó la Recomendación núm. 90, adoptada en la 34ª reunión CIT en Ginebra, el 29 junio 1951, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Tiene como objetivo complementar dicho Convenio y establecer ciertos procedimientos para la aplicación progresiva de dicho principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un mismo trabajo.

¹³⁸ El Convenio núm. 100 se reconoce en el art. 3 que “1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio. 2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes. 3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

- El Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 1958 (Núm. 111)¹³⁹. Este convenio establece como objetivo que los Estados deberán llevar a cabo una política nacional que integre la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación y eliminar cualquier tipo de discriminación.

En el Convenio se establece en el artículo primero qué se entiende por discriminación, siendo la primera vez que una institución de carácter internacional define dicho término (Lousada, 2014, 43), de forma que “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” y “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

Además, en el artículo segundo establece que los estados adscritos a dicho convenio deberán “llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”, y reitera en el artículo tercero¹⁴⁰, la adopción de métodos y prácticas necesarias para llevar a cabo dichas políticas.

¹³⁹ Convenio núm. 111, adoptado en la 42ª reunión de la CIT, en Ginebra el 25 junio 1958. Entrada en vigor el 15 junio 1960. Forma parte de los conocidos como Convenios Fundamentales. Fue ratificado por España el 6 de noviembre de 1986. Junto al convenio se aprobó la Recomendación núm. 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958, adoptada en la 42ª reunión del CIT en Ginebra, el 25 junio 1958. La Recomendación es un complemento del Convenio, que tiene como objeto reafirmar su aplicación a los Estado miembros.

¹⁴⁰ Art. 3 del Convenio núm. 111 “Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a: (a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política; (b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política; (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política; (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional; (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional; (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos”.

- El Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (Núm. 156)¹⁴¹. Los Estados que lo ratifiquen deberán incluir entre sus políticas nacionales medidas que permitan a las personas con responsabilidades familiares en el ejercicio de su empleo y lo ejerzan sin discriminación, en la medida de lo posible, sin conflicto entre las responsabilidades familiares y profesionales.

Junto a estos Convenios y Recomendaciones se han aprobado otros relativos a la salud de la mujer en su condición de madre, la protección del embarazo y las condiciones de trabajo con responsabilidades familiares¹⁴².

La OIT ha desarrollado otro tipo de informes que carecen de vinculación para los Estados, pero que tienen como finalidad visibilizar el papel de la mujer en su condición de trabajadora.

En este sentido, con motivo del Año Internacional de la Mujer en 1975, la OIT durante la 60ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo¹⁴³ adoptó la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y la Resolución Relativa a un Plan de Acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y trato para las trabajadoras.

En la Declaración se reafirma en su articulado que las trabajadoras gozan de las mismas oportunidades, por lo que se debe eliminar cualquier tipo de discriminación, pero advierte en el apartado segundo del artículo primero que “no se considerará como discriminatorio un trato especial positivo durante un periodo de transformación a fin de lograr una igualdad efectiva entre sexos”, lo que actualmente conocemos como medidas

¹⁴¹ Convenio núm. 156, adoptado en la 67ª reunión de la CIT en Ginebra el 23 de junio de 1981. El Convenio forma parte de los conocidos como convenios técnicos. Fue ratificado por España el 11 de septiembre de 1985. Junto al Convenio se aprobó la Recomendación núm. 165 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, adoptado en la 67ª reunión de la CIT en Ginebra el 23 de junio de 1981. La Recomendación tienen el objeto de complementar a dicho Convenio.

¹⁴² Debemos destacar el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, núm. 183 (Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad del 15 de junio 1952), (entrada en vigor: 07 febrero 2002) adoptado en la 88ª reunión CIT en Ginebra; y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 15 de junio de 2000 (núm. 191), adoptada en 88ª reunión CIT en Ginebra. Y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), (entrada en vigor 11 de agosto de 1983) adoptada en la 67ª reunión CIT en Ginebra y la Recomendación sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), adoptada en la 67ª reunión del CIT en Ginebra.

¹⁴³ International Labour Conference (60th: 1975: Geneva, Switzerland); International Labour Office. eneva: ILO, 1976, recuperado en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281975-60%29.pdf> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

de acción positiva, que nos permiten establecer un conjunto de normas para favorecer al colectivo discriminado, en una determinada área, para un determinado momento, hasta que la desigualdad desaparezca. Y además introduce el carácter efectivo de la igualdad, superando el concepto formal de esta que los textos iniciales, como la Declaración de Filadelfia, 1944.

Además la Declaración establece en el artículo tercero que “se adoptarán todas las medidas para garantizar a las mujeres el derecho al trabajo como un derecho inalienable de todo ser humano y para revisar, cuando sea necesario, las leyes, los convenios colectivos, las prácticas o las costumbres existentes que limiten la integración de las mujeres en la fuerza de trabajo en pie de igualdad con los hombres”, resaltando que la norma no es impermeable a las costumbres socialmente establecido, aun cuando esta son discriminatorias para la mujer, y por eso la necesidad de revisarlas desde cualquier perspectiva, también la de género.

Y en la misma línea, en el artículo catorce también prescribe que “se garantizará la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores de ambos sexos por medidas legislativas, convenios colectivos o disposiciones contractuales con carácter obligatorio. Se adoptarán medidas para poner este principio en vigor, incluidos procedimientos de reclamación, conciliación, apelación y recurso ante los tribunales”.

En ambos artículos se pone de relieve que las normas y los convenios colectivos son determinantes, tanto para perpetuar discriminaciones, limitaciones –artículo trece–, como para garantizar derechos, como es el de igualdad de oportunidades y de trato – artículo catorce–. Por tanto, la OIT califica las medidas legislativas y entre ellas señala los convenios colectivos como la herramienta clave que determinará la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el Plan de Acción define como Política General (1) que los Estados Miembros se deben comprometer a establecer acciones específicas, y estas deberán ser sobre la base tripartita, y garantizar la participación de la mujer. Y establece entre las medidas que se deberían tomar es la de crear una oportunidad real para el acceso a mujeres a los niveles más altos de la estructura de la organización.

Sin duda la aparición de este tipo de textos se debe principalmente al trabajo que ya había empezado a realizar la ONU en protección a los derechos humanos y como garantía de la consecución de la igualdad de género. El trabajo que empezaba la ONU en

favor de los derechos de las mujeres en general, si iban asentando en parcelas de la vida en particular, como es en este caso, el ámbito laboral.

Y la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y su referencia a las medidas de carácter temporal en el artículo primero, van en la línea en lo que unos años después se hará efectivo jurídicamente en el artículo cuarto de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que aprobó la ONU en 1979. Las normas de la OIT comienzan a dejar de lado el carácter proteccionista de la normativa laboral, para poner en duda todas aquellas normas que sí lo hacen. Solo aceptan una protección especial de la mujer, asociada a la protección de la maternidad y la función reproductiva.

En los últimos años, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado una serie de resoluciones en materia de igualdad de género con el objetivo de reforzar su trabajo en este ámbito.

En junio de 2004, adoptó la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y a la protección a la maternidad¹⁴⁴. La Conferencia Internacional del Trabajo “pide” a los gobernantes e interlocutores su contribución activa en la eliminación de la discriminación basada en el género en el mercado laboral, en todas sus formas y en todos los niveles, y destacamos, entre otras menciones, que: (ix) “se aseguren de que los aspectos relativos al género se tomen en cuenta al reglamentar el mercado laboral y concertar los convenios colectivos”; y (x) “promuevan las oportunidades de participación de las mujeres y de los hombres en pie de igualdad en la vida laboral, así como en la vida civil en todos los niveles”.

Y, por último, en el año 2009 la CIT adopta la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente¹⁴⁵. En esta ocasión la CIT invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que preste en consideración una serie de recomendaciones para futuras planificaciones sobre actuaciones en materia de igualdad de género de mujeres y hombres en el mundo laboral. Entre las conclusiones, destacamos que, en relación a la crisis económica, insiste que las mujeres deben tener el

¹⁴⁴ Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 92.ª reunión, celebrada en junio de 2004. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_100570.pdf [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹⁴⁵ Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 98.ª reunión celebrada en junio de 2009. Recuperada de: https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_115401/lang--es/index.htm [Fecha de consulta: 01/06/2022].

mismo nivel de participación que los hombres en todos los debates sobre los planes de recuperación, y en materia de diálogo social establece que este será eficaz si se incrementa la participación de la mujer.

2.2.7. Las propuestas sobre igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo de la ONU y la OIT

Después de setenta años de la aprobación del primer texto en el que Naciones Unidas reconoce la igualdad formal, la situación de la mujer ha mejorado considerablemente, aunque no puede afirmarse que la equiparación de derechos entre mujeres y hombres haya sido alcanzada en la práctica.

Como se desprende de la revisión normativa, inicialmente la ONU regula la igualdad en sentido formal. Por un lado, la Carta de NU junto con la Declaración de Derechos Humanos define sus principales aspiraciones, aunque con un grado de eficacia jurídica diferenciada, ya que la Declaración carece de eficacia jurídica, no tiene carácter vinculante para los Estados Miembros. En este sentido, y, por otro lado, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales son también fundamentales en el reconocimiento de la igualdad formal, ya que otorgan a la Declaración la eficacia jurídica que esta requería.

Desde 1945 Naciones Unidas reconoce la igualdad formal, es decir, se da el primer paso necesario, además de fundamental en los textos de carácter generalista que quieren sentar las bases y las líneas de trabajo que va a seguir dicha organización.

Pero el reconocimiento de la igualdad formal se ha mostrado insuficiente para terminar con las discriminaciones y con la exclusión de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida. Ante la persistencia de las discriminaciones ONU decide avanzar y por ello se encamina hacia lo que hoy conocemos como igualdad efectiva, solo cabe recordar la insistencia en este sentido de los diferentes informes de las Conferencias mundiales sobre la mujer¹⁴⁶, donde se advierte que el reconocimiento de la igualdad de *iure* no está teniendo como resultado una igualdad de *facto*, y, por tanto, hay que tomar otro tipo de medidas, más allá del reconocimiento formal de la igualdad.

¹⁴⁶ En Nairobi (1985) y en Pekín (1995).

En consecuencia, se han ido creando instituciones¹⁴⁷ que velan por los derechos de las mujeres, se ha aprobado las Convenciones que reconocen el sufragio activo y pasivo de la mujer¹⁴⁸ y la celebración de Conferencias mundiales sobre la situación de la mujer que aprueban declaraciones y planes de actuación¹⁴⁹ y, finalmente, la aprobación en 1967 de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Pero sin duda, uno de los pasos más importantes en el trabajo de Naciones Unidas fue la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, ésta es considerada la declaración fundamental en relación con los derechos de las mujeres con carácter vinculante para los Estados Partes que la ratifican y, por tanto, con eficacia jurídica. Además, la Convención da un paso más allá, por primera vez se reconoce la necesidad de tomar las medidas de carácter temporal para acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. Por lo tanto, se reconoce la necesidad de regular en pro de la igualdad efectiva, incorporando a la Convención una de las herramientas que serán cruciales para su consecución, las acciones positivas¹⁵⁰.

Otro de los pasos decisivos de la ONU fue la celebración de la IV Conferencia Mundial sobre la situación de la Mujer celebrada en Pekín. En ella se adoptaron la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín que incluyen nuevos conceptos y herramientas legislativas encaminadas a facilitar la igualdad efectiva, tales como el *mainstreaming* de género y la perspectiva de género, ya que a lo largo de todo el texto se encuentra múltiples referencias a que “los gobiernos y otros agentes sociales deberían promover unas políticas activas y visibles de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas, a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres” (79) (Plataforma de Pekín, 1995: 28).

¹⁴⁷ La Comisión sobre la condición jurídica y social de la Mujer, el Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

¹⁴⁸ La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.

¹⁴⁹ I Conferencia sobre la situación de la Mujer, que desarrolla la Declaración sobre la igualdad de mujer y el Plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año internacional de la Mujer, celebrado todo ello en el Año Internacional de la Mujer.

¹⁵⁰ Véase como el Informe de la STOCKHOLM UNIVERSITY, IDEA, VVAA reconoce que «..., la comunidad internacional recomienda que se adopten una serie de medidas para promover una representación más equilibrada de hombres y mujeres en los órganos encargados de la toma de decisiones. Esta tendencia en la política de igualdad hacia políticas de acción positiva está respaldada por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (CEDAW, 1979)» (2008: 9).

En cuanto, a las medidas sobre igualdad en el ámbito de la toma de decisiones, la ONU mantiene una postura un tanto laxa, principalmente debido a que los textos internacionales no tienen un valor normativo o vinculación jurídica, pero que al mismo tiempo sí que han ejercido una influencia en la acción política (Freixes, 2000). En este sentido, si tenemos en cuenta que la Organización pone de relieve en todos los textos relativos a los derechos de igualdad y de la mujer la importancia de la participación de la mujer en los puestos de toma de decisión, como parte esencial de las sociedades democráticas, visibilizando que la escasa participación de mujeres en la toma de decisiones crea un déficit democrático.

A diferencia de la declaración, la CEDAW es el único texto que tiene carácter vinculante, es decir, que tiene efectos jurídica. Por tanto, ello comporta que las medidas de acciones positivas que se regula en su artículo 4, se deben aplicar por los Estados miembros y adoptar medidas en ese sentido. Aunque la Convención no concreta de qué forma desarrollar estas medidas, solo indica que estas serán temporales, hasta que la situación de igualdad sea real, y que se pueden adoptar medidas que favorezcan a las mujeres en aquellos ámbitos en las que están discriminadas, eso sí con el límite temporal mientras dure la discriminación donde no haya igualdad.

En definitiva, la Convención de 1979 insta a tomar medidas, incluso de carácter legislativo para asegurar el pleno desarrollo de la mujer en todos los ámbitos, pero no concreta qué tipo de medidas deben tomar los Estados Partes.

Por otro lado, la Plataforma de Acción de Pekín representa un avance con respecto al interés de concretar las políticas que deben adoptar los respectivos gobiernos así establece que para la consecución de este objetivo la “igualdad de participación de la mujer y el hombre en la adopción de decisiones proporcionará un equilibrio que reflejará una manera más exacta la composición de la sociedad y se necesita para reformar la democracia y promover su correcto funcionamiento” (181) (Plataforma de Pekín, 1995: 85). Para la consecución del equilibrio de mujeres y hombres establece que se deberán adoptar medidas positivas para superar las barreras estructurales e ideológicas que impiden a las mujeres ocupar puestos de responsabilidad (Plataforma de Pekín, 1995: 86).

Este reconocimiento se puede entender como un llamamiento por parte de ONU para que los gobiernos adopten medidas positivas en favor de las mujeres para alcanzar el “objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres, como miras a lograr una representación paritaria” (190) (Plataforma de Pekín, 1995: 87).

Sin embargo, a diferencia de la CEDAW la Plataforma no ha desplegado la eficacia esperada ya que no tiene el mismo carácter vinculante y, por tanto, carece de eficacia jurídica. Aunque ha sido fundamental e inspirador para algunos Estados y otras organizaciones transnacionales como la Unión Europea, consiguiendo que la discriminación de género tenga otra dimensión y haya influido positivamente en desarrollo de los ordenamientos jurídicos internos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En cuanto a la postura de la ONU sobre la definición de la igualdad de mujeres y hombres en la toma de decisión, la extraemos en base a estos dos hitos, por un lado, el Convenio y por otro la Plataforma de Pekín. Destacamos la relevancia histórica y normativa de ambos textos, la CEDAW¹⁵¹ es el primer texto con eficacia jurídica que reivindica la igualdad de derechos para las mujeres con respecto a los hombres; y la Plataforma de Acción de Pekín¹⁵², representó un cambio sustancial en las políticas

¹⁵¹ A destacar de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979):

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,[...]. Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.[...].

Art. 3: Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Art. 4: La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

¹⁵² A destacar de la Plataforma de Acción adoptado en la IV Conferencia sobre la situación de la Mujer en Pekín (1995):

(G) “La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones”: adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones (G1); y aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos (G2).

(G1) Define medidas dirigidas a los gobiernos, de los partidos políticos, de los órganos naciones, el sector privado, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, las instituciones académicas, las organizaciones no gubernamentales, las Naciones Unidas y en las organizaciones de mujer. Entra las medidas sobresalen las siguientes: establecer el objetivo del equilibrio de mujeres y hombres en órganos gubernamentales, adoptar las medidas necesarias en los procesos electorales, eliminar las barreras de discriminación directa o indirecta, incorporar la cuestión de género en los programas electorales, adoptar las medidas positivas para que haya un número decisivo de mujeres en los puestos estratégicos, revisar los criterios de contratación y nombramiento para los puestos de adopción de decisiones, alentar a los sindicatos la

públicas de igualdad, introduciendo conceptos y medidas normativas que han sido fundamentales en la lucha por la igualdad de género.

En este sentido, la ONU insta a que los Estados Partes tomen medidas de carácter temporal, es decir, acciones positivas, como solución a la desigualdad en los puestos de toma de decisiones, pero lo hace sin la obligatoriedad que permita modificar la realidad de desigualdad en el seno de los Estados «la construcción de la Democracia Paritaria en el ámbito de las Naciones Unidas se ha llevado a cabo mayormente en textos de carácter declarativo de escasa fuerza normativa (*soft law*), que carecen de efectos vinculantes directos para los Estados miembros, por lo que no han alcanzado una efectiva proyección en el ámbito estatal» (Saldaña 2010: 79).

En cuanto al objetivo de dichas acciones positivas, se circunscribe a instar a los Estados para que se alcance una proporción equilibrada, con la intención última de que sea paritaria. Por lo tanto, la ONU recomienda tomar medidas de carácter temporal en aquellos ámbitos de decisión donde la presencia de las mujeres es insuficiente, con el objetivo final de que esta sea paritaria.

En definitiva, el trabajo de la ONU es un reflejo de la evolución de la concepción del derecho de igualdad y la dificultad para que este sea real y efectivo. En este sentido, el reconocimiento formal de la igualdad que inicialmente podía resultar suficiente, no fue así, a pesar de que se instó a los Estados Miembros a equiparar a mujeres y hombres en derechos, ya que las consideraciones sociales de ambos no eran las mismas, sin duda los hábitos sociales son resistentes al cambio. En consecuencia, la ONU vio que con el mero reconocimiento formal no se podía alcanzar la igualdad real. Por lo que empezó a adoptar normativa que propiciaba el cambio social.

consecuciones de la igualdad en las diferentes categorías incluida la de negociación y establecer mecanismos para que se presenten mujeres en los puestos superiores de Naciones Unidas.

Mainstreaming de género “los gobiernos y otros agentes sociales deberían promover una política activa y visible de integración de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres”.

La Plataforma de Acción de Pekín expresa: “igualdad de participación de la mujer y el hombre en la adopción de decisiones proporcionará un equilibrio que reflejará una manera más exacta la composición de la sociedad y se necesita para reformar la democracia y promover su correcto funcionamiento” (pp. 85). Para la consecución del equilibrio de mujeres y hombres establece que se deberán adoptar medidas positivas para superar las barreras estructurales e ideológicas que impiden a las mujeres ocupar puestos de responsabilidad (pp. 86). La ONU insta a los gobiernos a adoptar medidas positivas en favor de la mujer para alcanzar el “objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres, como miras a lograr una representación paritaria” (pp. 87).

Podemos decir que en palabras de la profesora Saldaña la ONU ha trabajado hacia las «nuevas dimensiones de la democracia y la ciudadanía; y ciudadanía y pleno goce de los derechos humanos de las mujeres, analizándose detenidamente los desafíos del concepto de democracia paritaria sobre la base de un nuevo contrato social inclusivo y equitativo para ambos sexos y las estrategias requeridas para su consecución» (2013: 160).

Por su parte, la OIT ha seguido su propia estela en relación a la introducción de normas en pro de la igualdad. Sus textos fundacionales realizan escasas menciones al papel de la mujer en la participación de los puestos de toma de decisión y del diálogo social. En sus inicios, con la aprobación de la Constitución de 1919¹⁵³, establece incipientes alusiones a la necesidad de la participación de la mujer solo en aquellos ámbitos de su especial interés, poniendo de relieve su baja presencia y participación, y quizás por eso la OIT establecía la necesidad, aunque fuera de forma minoritaria, que la mujer estuviera presente.

Pero no es hasta casi un siglo después, con la adopción de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, que la OIT concibe la igualdad desde la perspectiva de género y la no discriminación. En concreto, establece en el apartado B, dedicado a los alcances y principios, que “la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados”.

Por otro lado, la OIT ha ido adoptando en sus convenios fundamentales¹⁵⁴, normativa esencial en la concesión de la igualdad real en el ámbito del trabajo, base para alcanzar la igualdad real en la participación de la mujer en los puestos de responsabilidad y en el diálogo social.

¹⁵³ Art. 3 Constitución de la OIT: “2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer.” Y el art. 9 Constitución de la OIT: Personal: Nombramiento “3. Algunas de estas personas deberán ser mujeres.”

¹⁵⁴ El Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de 1951 (Núm. 100); el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 1958 (Núm. 111); y el Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981 (Núm. 156).

2.3. La Unión Europea

La Unión Europea¹⁵⁵ es una organización económica y política que reúne a veintisiete países¹⁵⁶ de este mismo continente, y que tiene entre sus objetivos trabajar por la protección y el respeto a los derechos humanos, y establece entre sus valores fundamentales la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad y el Estado de Derecho.

La institución de la Unión Europea, como la conocemos actualmente ha evolucionado considerablemente desde su creación¹⁵⁷, en el sentido organizativo, y en cuanto a las políticas que de ella se desprenden y de los países que se han ido adhiriendo hasta convertirse en una organización con potestad decisiva en algunas de las políticas que afecta directamente a los países y la ciudadanía de la Unión Europea.

En este sentido, la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario, y las políticas de la Unión Europea que trabajan por garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, y la lucha contra la discriminación de género (Freixes, 2000; Martín, 2003, Freixes, 2004; Freixes, 2005; Freixes, 2011; Ballester, 2011; Saldaña, 2013; Lousada, 2014; Carmona, 2015; Ruiloba, 2020). Las políticas de la Unión Europea se centran en la lucha contra la pobreza, el acceso a la educación y a los servicios sanitarios, la participación económica y la participación en los puestos de toma de decisión.

¹⁵⁵ Antes la Unión Europea se organizaba a través de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom) y la Comunidad Económica Europea (CEE/CE), con el paso de los años, y través de la aprobación de los diferentes Tratados Constitutivos, han dado paso a una organización de carácter supranacional, que aglutinan a diferentes países de Europa, que se rigen por unos principios comunes y comparten intereses. Para más detalle consultar las obras de Minc (1990); Tamames (1991); González (1993); Sanchís (1996); Freixes y Remotti (2002); Balaguer (2005); Ríos (2007); Monnet (2008); Bengoetxea (2008); Tortosa (2014); y López (2020).

¹⁵⁶ Los países adheridos son (fecha de adhesión): Alemania (1958), Bélgica (1958), Francia (1958), Italia (1958), Luxemburgo (1958), Países Bajos (1958), Dinamarca (1973), Irlanda (1973), Grecia (1981), España (1986), Portugal (1986), Austria (1995), Finlandia (1995), Suecia (1995), Chequia (2004), Chipre (2004), Eslovaquia (2004), Eslovenia (2004), Estonia (2004), Hungría (2004), Letonia (2004), Lituania (2004), Malta (2004), Polonia (2004), Bulgaria (2007), Rumanía (2007) y Croacia (2013). Reino Unido (1973) abandono la UE el 31 de enero de 2020. Recuperado de https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_es#tab-0-1 [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹⁵⁷ El primer tratado constitutivo fue el Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, firmado en 1951. A este le siguieron Tratados de Roma, los Tratados CEE y EURATOM firmados en 1957, el Tratado de Fusión (o Tratado de Bruselas) firmado en 1965, el Acta Única Europea firmada en 1986; Tratado sobre la Unión Europea (o Tratado de Maastricht) firmado en 1992; el Tratado de Ámsterdam firmado en 1997, el Tratado de Niza firmado en 2001, y el Tratado de Lisboa firmado en 2007.

Para la revisión normativa de la UE se ha realizado un análisis de los principales textos en el ámbito del derecho primario y del derecho derivado, para ver como se ha regulado, cuál es la actitud de la Unión en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, con especial atención, a las políticas desarrolladas a cabo en el ámbito de la toma de decisiones.

Además, también revisamos el papel de la UE en la negociación colectiva en relación a las políticas de igualdad, y discernir cual es el posicionamiento de esta institución en el ámbito laboral. Es decir, el papel de la negociación colectiva y su aportación a la igualdad de género desde la institución de la Unión Europea.

2.3.1. El principio de igualdad de mujeres y hombres, en el derecho primario de la Unión Europea

En cuanto al derecho primario, el Tratado de Ámsterdam de 1999, supuso un antes y un después en el reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres, dentro de la Unión Europea.

Con anterioridad al Tratado de Ámsterdam, solo encontramos una referencia a la igualdad de mujeres y hombres en la aprobación del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea¹⁵⁸. Este Tratado Constitutivo regula en el artículo 119¹⁵⁹ el principio de igualdad retributiva sin discriminación por razón de sexo y establece en dicho artículo que “cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo”. Por lo que todos los Estados miembros de la Unión Europea se comprometen a garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de la retribución.

La simple regulación de la igualdad retributiva hasta la aprobación del Tratado de Ámsterdam derivó en «la cobertura jurídica de todo un despliegue de normas de Derecho Comunitario derivado, del Tribunal de Justicia de la Comunidades y de Planes de Acción comunitarios en favor de la igualdad» (Freixes, 2000: 45), en cualquier ámbito objeto de

¹⁵⁸ El Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE), se firmó el 25 de marzo de 1957, y entro en vigor en 1 de enero de 1958.

¹⁵⁹ El art. 119 se inspira en el Convenio n.º 100 sobre igualdad de remuneración adoptado por la Organización Internacional del Trabajo de 1951 (Lousada, 2014: 48).

intervención, ya sea condiciones de trabajo incluido el ámbito retributivo (acceso al empleo, formación, promoción profesional¹⁶⁰), en materia de seguridad social¹⁶¹, la creación de comités sobre igualdad¹⁶², regulación de acciones positivas en favor de la mujer¹⁶³, el fomento de la igualdad¹⁶⁴, la protección de la mujer embarazada y sobre la maternidad¹⁶⁵ y sobre la participación equilibrada en la toma de decisión¹⁶⁶, entre otros muchos asuntos¹⁶⁷.

Todas estas cuestiones que sin duda «exceden en mucho el ámbito originario del texto del tratado» son normas del derecho derivado, y también hay que resaltar que del art. 119 del Tratado de la CEE daba cobertura a todos los Planes de Acción en materia de igualdad, que se integraban de forma transversal en las políticas de los Estados miembros y también de forma significativa en el presupuesto comunitario (Freixes, 2000: 47).

¹⁶⁰ Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad; Resolución (490Y0627-05) de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

¹⁶¹ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; Directiva 86/378/CEE, del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

¹⁶² Decisión 82/43/CEE de la Comisión, de 9 de diciembre de 1981, relativa a la creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; modificada por la 95/420/CE: Decisión de la Comisión, de 19 de julio de 1995.

¹⁶³ Recomendación 84/635/CEE, del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer.

¹⁶⁴ Resolución (386Y0812-02) del Consejo de 24 de julio de 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

¹⁶⁵ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

¹⁶⁶ Resolución (A3-0035/94) del Parlamento Europea, del 11 de febrero de 1994, sobre la participación de las mujeres en los órganos; Resolución (186/C/CEE), del Consejo, de 27 de marzo de 1995, sobre la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones; Recomendación (96/694/CE) del Consejo de 2 de diciembre de 1996 relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión.

¹⁶⁷ También se llegó a regular sobre permiso parental, cooperación al desarrollo desde la perspectiva de género, la carga de la prueba en supuestos de discriminación de género, mujer y ciencia, fomento de la igualdad en el ámbito educativo.

Pero es el Tratado de Ámsterdam¹⁶⁸, el que verdaderamente supuso un cambio, dotando a la igualdad del máximo rango normativo hasta el momento en la Unión Europea (Freixes, 2000). Y en palabras de la autora Teresa Freixes, ya que posiciono a

«las mujeres, como ciudadanas de Europa, han sido, por primera vez en la historia de la lucha por la igualdad, sujetos activos de la reforma de los Tratados y no meros objetos de normas, y han conseguido que la igualdad real se plasme en los nuevos Tratados Comunitarios y en las nuevas normas de ellos derivadas» (2000: 43).

Este tratado modificó el Tratado de la Unión Europea y los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas. Por un lado, modifica el artículo 2 del TCE e introduce la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, añade un nuevo apartado al artículo 3 del TCE por el que “la Comunidad fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”. Se añade un nuevo artículo 6 A para luchar contra las discriminaciones de forma que dice, “sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Además, añade un nuevo apartado al artículo 118 por el que la Unión Europea complementará las acciones que lleven a cabo los Estados Partes, en cuanto a “la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo”.

En cuanto, al artículo 119 del TCE que reconocía la igualdad de retribución, se modificó, y la nueva redacción establece que “cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”. En este sentido, la Unión Europea daba un paso más allá, ya que reconoce la igualdad retributiva por un trabajo de igual valor, por lo tanto, las categorías profesionales no pueden ser reducto de discriminación salarial, ya que a pesar de tener diferente categoría profesional si el trabajo es el mismo el salario debe ser el mismo.

¹⁶⁸ El Tratado de Ámsterdam, se firmó el 2 de octubre de 1997, y entro en vigor el 1 de mayo de 1999.

Y, además, en la nueva redacción del artículo 119 también establece que “con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”. Por lo que, se introduce la regulación de acciones positivas que facilitarán el ascenso en su carrera profesional, al sexo con menor representación. Además, en el apartado segundo, también introduce el concepto de igualdad retributiva sin discriminación por razón de sexo¹⁶⁹, tasando sus límites. En el apartado tercero habilita al Consejo, previa consulta del Comité Económico y Social a introducir medidas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo. Y termina estableciendo en el apartado cuarto que con “objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Por último, el Tratado de Ámsterdam introduce el concepto de ciudadanía¹⁷⁰ de la Unión Europea, un paso decisivo donde las mujeres y los hombres se les reconocen como sujetos activos de derecho, con la finalidad de proteger y garantizar sus derechos.

La nueva posición jurídica que dota la aprobación del Tratado de Ámsterdam a la igualdad de género tiene como principal consecuencia que la propia Unión Europea, así como todos los Estados Miembros integren la igualdad como finalidad interna y como elementos estructurales de sus políticas sociales de forma que «todos los componentes de igualdad tienen que ser respetados y se tienen que proyectar en todas las demás normas de la Unión Europea» (Freixes, 2000: 54)

¹⁶⁹ Modificación del art. 119 apartado 2: “Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.”

¹⁷⁰ Regulado en el apartado 1 del art. 8: “Se crea una ciudadanía de la Unión. Será ciudadano de la Unión toda persona que ostente la nacionalidad de un Estado miembro. La ciudadanía de la Unión será complementaria y no sustitutiva de la ciudadanía nacional.”

Un año después se aprueba, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOCE del 18/12/2000)¹⁷¹ que dedica el capítulo tercero a la igualdad y, en concreto, define en el artículo 23 que “la igualdad entre hombres y mujeres debe ser garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

Este principio se desarrolla y concreta a través del derecho comunitario. La Carta de los Derechos Fundamentales adquiere la relevancia jurídica por medio del Tratado de Lisboa (2007), cuando en el artículo 6 apartado primero establece que “la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados”.

El Tratado de Lisboa (DOUE del 17/12/2007) (en adelante TL) se firmó el 13 de diciembre de 2007, con el objetivo de adaptar sus políticas a la nueva realidad de un mundo globalizado que no deja de cambiar, así como también adaptar las infraestructuras a la incorporación de los nuevos Estados Miembros. El Tratado modificó el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y entro en vigor el día 1 de diciembre de 2009¹⁷².

En el artículo 1 *bis* del Tratado de Lisboa se definen los valores fundamentales de la Unión, donde se destaca el respeto a la dignidad humana, la libertad, la democracia, la igualdad, el Estado de Derecho y el respeto de los derechos humanos, y establece como características de las sociedades europeas la igualdad entre mujeres y hombres. Y en el nuevo artículo 2 del Tratado de Lisboa se establece que la Unión tiene el deber de trabajar contra “la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la

¹⁷¹ Adoptada por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea, y la Comisión Europea el 7 de diciembre de 200 de Niza.

¹⁷² Art. 6 del TL: 1. El presente Tratado será ratificado por las Altas Partes Contratantes, de conformidad con sus respectivas normas constitucionales. Los instrumentos de ratificación serán depositados ante el Gobierno de la República Italiana. 2. El presente Tratado entrará en vigor el 1 de enero de 2009, siempre que se hayan depositado todos los instrumentos de ratificación o, en su defecto, el primer día del mes siguiente al del depósito del instrumento de ratificación del último Estado signatario que cumpla dicha formalidad

protección de los derechos del niño”. Es decir, establece entre sus prioridades la lucha contra las desigualdades y la protección de la igualdad entre mujeres y hombres.

El Tratado de Funcionamiento de la UE (DOUE del 30/03/2010) (en adelante TFUE) define las competencias que le corresponde a la Unión Europea en las distintas materias. En este sentido, se distingue entre las competencias exclusivas reguladas en el artículo 3¹⁷³ del TFUE, donde la UE es la única que puede legislar, por lo que los Estados Miembros se limitan a adoptarlas; las competencias compartidas, reguladas en el artículo 4¹⁷⁴ del TFUE, por la que la Unión Europea y los Estados Miembros aprueban actos vinculantes, pero los Estados Miembros adoptan las medidas según determine la Unión Europea; y, por último, las competencias de apoyo, reguladas en el artículo 6 del TFUE¹⁷⁵, por la que la Unión Europea interviene como respaldo, coordinador, o para completar una acción de los Estados Miembros.

La distribución de competencias de la Unión Europea es relevante en cuanto a las decisiones que se toman sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de toma de decisiones. El principio de igualdad se entiende como, un principio transversal, así se establece en el artículo 8 del TFUE que “la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su

¹⁷³ Art. 3 del TFUE: La Unión dispondrá de competencia exclusiva en los ámbitos siguientes: a) la unión aduanera; b) el establecimiento de las normas sobre competencia necesarias para el funcionamiento del mercado interior; c) la política monetaria de los Estados miembros cuya moneda es el euro; d) la conservación de los recursos biológicos marinos dentro de la política pesquera común; e) la política comercial común. 2. La Unión dispondrá también de competencia exclusiva para la celebración de un acuerdo internacional cuando dicha celebración esté prevista en un acto legislativo de la Unión, cuando sea necesaria para permitirle ejercer su competencia interna o en la medida en que pueda afectar a normas comunes o alterar el alcance de las mismas.

¹⁷⁴ Art. 4 del TFUE: La Unión dispondrá de competencia compartida con los Estados miembros cuando los Tratados le atribuyan una competencia que no corresponda a los ámbitos mencionados en los artículos 3 y 6. 2. Las competencias compartidas entre la Unión y los Estados miembros se aplicarán a los siguientes ámbitos principales: a) el mercado interior; b) la política social, en los aspectos definidos en el presente Tratado; c) la cohesión económica, social y territorial; d) la agricultura y la pesca, con exclusión de la conservación de los recursos biológicos marinos; e) el medio ambiente; f) la protección de los consumidores; g) los transportes; h) las redes transeuropeas; i) la energía; j) el espacio de libertad, seguridad y justicia; k) los asuntos comunes de seguridad en materia de salud pública, en los aspectos definidos en el presente Tratado. 3. En los ámbitos de la investigación, el desarrollo tecnológico y el espacio, la Unión dispondrá de competencia para llevar a cabo acciones, en particular destinadas a definir y realizar programas, sin que el ejercicio de esta competencia pueda tener por efecto impedir a los Estados miembros ejercer la suya. 4. En los ámbitos de la cooperación para el desarrollo y de la ayuda humanitaria, la Unión dispondrá de competencia para llevar a cabo acciones y una política común, sin que el ejercicio de esta competencia pueda tener por efecto impedir a los Estados miembros ejercer la suya.

¹⁷⁵ Art. 6 del TFUE: La Unión dispondrá de competencia para llevar a cabo acciones con el fin de apoyar, coordinar o complementar la acción de los Estados miembros. Los ámbitos de estas acciones serán, en su finalidad europea: a) la protección y mejora de la salud humana; b) la industria; c) la cultura; d) el turismo; e) la educación, la formación profesional, la juventud y el deporte; f) protección civil; g) la cooperación administrativa.

igualdad”. En el artículo 153 del TFUE se establece que “la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo”. Por lo que la regulación de la UE en esta materia solo será decisiva conjuntamente con la que regulen los propios Estados Miembros.

En esta misma línea, el artículo 157 del TFUE¹⁷⁶ establece que se deben aplicar las medidas necesarias que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato para los asuntos de empleo y de ocupación, es decir, regula las acciones positivas, y se señala en el apartado cuarto de este mismo artículo que “con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”. Regulando las formas de actuación que pueden desplegar las acciones positivas (Lousada, 2014: 270), por un lado, se regulan para incidir en el resultado al sexo menos representado –neutralidad de la medida– y las que no recaen en el resultado –generalidad de la medida–, y todo sin saber cuáles son sus exigencias, en qué consisten y cuando ejecutarlas.

La Unión Europea trabaja por incluir los mecanismos necesarios que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, no solo por medio de la eliminación de las discriminaciones existentes, si no también, a través de medidas concretas que favorezcan al sexo discriminado. En este sentido, tenemos que tener presente para entender el funcionamiento de las normas de la UE que «actúa en función de los principios de subsidiariedad –cuando no lo hagan o lo hagan descoordinadamente los Estados miembros- y de proporcionalidad –en lo necesario para conseguir los fines de la UE» principios que recogen los tratados fundacionales. Lo que explica que la UE «solo se garantiza la igualdad de los sexos dentro de los ámbitos de cada norma comunitaria –no carácter general-, en la medida que lo regule cada norma comunitaria» (Lousada, 2014: 49, 50).

¹⁷⁶ Declaración sobre el apartado 4 del art. 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (1): Al adoptar las medidas mencionadas en el apartado 4 del art. 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, los Estados miembros deberán, en primer término, aspirar a mejorar la situación de las mujeres en la vida laboral

2.3.2. El principio de igualdad de mujeres y hombres, en el derecho derivado de la Unión Europea

2.3.2.1. *Las normas vinculantes de la UE en relación a la igualdad y la participación equilibrada de mujeres y hombres*

El derecho de la Unión Europea está formado por reglamentos¹⁷⁷, directivas¹⁷⁸ y decisiones¹⁷⁹. A través de esta normativa, como actos vinculantes de carácter legislativo, se establecen los objetivos que cada Estado Miembro debe cumplir, a excepción de las decisiones. Desde su fundación la Unión Europea ha legislado cantidad de normas vinculantes para los Estados miembros, en este sentido, en cuanto al acervo comunitario, a lo largo de los años, en relación a la igualdad de mujeres y hombres ha sido bastante amplio:

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DOCE 10/1/1979).
- Directiva 1986/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DOCE 12/8/1986) (Derogada por la Directiva 2006/54/CE).
- Directiva 1986/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DOCE 19/12/1986) (Derogada por la Directiva 2010/41/UE).
- Decisión del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000) (DOCE 30/12/1995).

¹⁷⁷ Los reglamentos son actos jurídicos vinculantes y directamente aplicables a los Estados miembros. Véase en *European Union Law*, recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:114522> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹⁷⁸ Las directivas son instrumentos jurídicos vinculantes, que cada Estado Miembro debe adoptar por medio de sus legislaciones nacionales. Véase en *European Union Law*, recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3A114527> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

¹⁷⁹ La decisión son actos jurídicos vinculantes que tienen una aplicación general o tiene un destinatario concreto. Véase en *European Union Law*, recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:ai0036> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

- Directiva 1997/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DOCE 20/01/1998) (Derogada por la Directiva 2006/54/CE).
- Directiva 1996/97/CE, de 20 de diciembre, que modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social (DOCE 17/27/1997).
- Decisión de la Comisión de 19 de junio de 2000, relativa al equilibrio entre mujeres y hombres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión (DOCE 27/06/2000).
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE 5/10/2002) (Derogada).
- Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DOCE 21/12/2004).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DOCE 26/7/2006).
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DOCE 15/7/2010).

En cuanto a las Directivas de la Unión Europea hay que destacar, por un lado, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo (DOCE 5/10/2002), que definía en el artículo 2.2 el término discriminación indirecta¹⁸⁰,

¹⁸⁰ Art. 2.2 de la Directiva 2002/73/CE: “discriminación indirecta”: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular

es importante señalar en este punto, que la falta de mujeres en los puestos de toma de decisión en muchas ocasiones se debe a causas de discriminación indirecta, ya que a pesar de que no haya instrumentos legales que no impiden la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión, éstas no acceden con la misma facilidad que los hombres.

Y en el año 1995, se aprueba la Decisión del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000) (DOCE 30/12/1995). El programa abarca desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 2000. El programa tiene como objetivo “promover la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas y acciones de la Unión Europea y de los Estados miembros, dentro del respeto de sus competencias”, así como apoyar en este fin a los Estados Miembros, destacando la de promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión (art. 3.2.e).

Y, por otro lado, la Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, tiene por objeto (art. 1) combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Nuevamente el artículo 2.b define el concepto de discriminaciones indirectas, y además regula en el artículo 6¹⁸¹ las acciones positivas, que instan a los Estados Miembros a adoptar las medidas necesarias para “evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo”. Por lo que los Estados Miembros, en aquellos espacios donde las mujeres estén en desigualdad con respecto al hombre, deben aplicar medidas para corregir dicha situación, como podría ser el caso de la infrarrepresentación injustificada que sufren las mujeres en los puestos de toma de decisión y de responsabilidad.

La aprobación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tal y como

con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

¹⁸¹ Art. 6 de la Directiva 2004/113/CE. Acciones positivas: Con objeto de garantizar la plena igualdad en la práctica entre hombres y mujeres, el principio de igualdad de trato no impedirá a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo.

advierte el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, en aras de la claridad, tiene como objeto refundir las directivas derogadas, estableciendo en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito.

Y por último, tal y como se señala más adelante, la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad española, incorpora la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE¹⁸², relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

2.3.2.2. El derecho no vinculante de la UE en relación a la igualdad y la participación equilibrada de mujeres y hombres

También en la Unión Europea se han establecido un conjunto de políticas, donde se han adoptado medidas para la igualdad de mujeres y hombres en la participación política.

En 1984 se aprueba la Recomendación¹⁸³ del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer (DOUE 19/12/1984), “recomendando a los Estados Miembros que adopten las medidas necesarias para eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres, promover su participación en el empleo, establecer el marco necesario para desarrollar estas medidas, adoptar las acciones positivas en sectores públicos y privados, ect. El objetivo principal de la medida es que los Estados Miembros introduzcan en sus legislaciones internas todas aquellas medidas y mecanismos necesarios para favorecer la incorporación del principio de igualdad”.

¹⁸² Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de Mujeres y Hombres en la que se refiere al acceso de empleo, formación y promoción profesional y condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE). El objeto de la Directiva era la aplicación del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación, así como en las condiciones de trabajo ya la seguridad social, denominándolo como principio de igualdad de trato. También establece en el art. 2 la ausencia de toda discriminación directa o indirecta. Por otro lado, también establece que los Estados Miembros tomaran medidas necesarias a fin de que se anulen o puedan ser declaradas nulas o modificadas aquellas disposiciones contrarias al principio de igualdad que figura en los Convenios Colectivos o en los contratos individuales, reglamentos internos de empresa.

¹⁸³ La Recomendación es un acto legislativo, sin vinculación para los Estados Miembros.

Tal y como se ha desarrollado en el capítulo primero, uno de los hitos más destacable en materia de igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión (Sevilla, 2004), fue la primera Cumbre Europea de “Mujeres en el poder”, de esta resultó la Declaración de Atenas, firmada el 3 de noviembre de 1992, por la que se reivindican la necesidad de incluir a las mujeres en todos los niveles de poder, y más especialmente en los puestos de toma de decisión.

Durante la cumbre queda patente la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de toma de decisión¹⁸⁴, que tiene como consecuencia la pérdida de la “mitad de las inteligencias y de las capacidades potenciales de la humanidad”¹⁸⁵. Se aboga por una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión, para generar comportamientos más justos y equilibrados para mujeres y hombres. Queda constancia que el déficit de mujeres en los puestos de toma de decisión establece desigualdades en “las instancias y organismos de decisión públicos y políticos a todos los niveles (local, regional, nacional y europeo)”.

La Declaración de Atenas invita a la Comunidad Europea, estados miembros, dirigentes políticos nacionales y europeos, representantes sindicales y empresariales de ámbito nacional y europeo, asociaciones de mujeres, medios de comunicación y al conjunto de la sociedad europea a establecer “los mecanismos necesarios para conseguir una participación igual de las mujeres en todos los niveles de dichas organizaciones, incluidos los órganos de decisión”¹⁸⁶.

El objetivo principal de la I Cumbre de Europa “Mujeres en el Poder” fue dejar patente la poca presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad, así como justificar la necesidad de que las mujeres deben estar en todos los ámbitos de poder, a todos los niveles de decisión, de lo contrario se rompe con los valores fundamentales de la Unión Europea, y no responde a los valores que se deberían desprender de las sociedades democráticas de derecho.

La Declaración de Atenas pone el énfasis en una de las desigualdades de género más difícil de superar, que es la participación equilibrada en los puestos de toma de

¹⁸⁴ «Esta idea de que las mujeres constituyen la mitad de la humanidad, al pasar del terreno de lo obvio a ser formulado en clave política afecta a la legitimidad y justicia de la representación, que se ven seriamente afectadas cuando se constata que una de las dos mitades se arroga la representación del todo» (Ventura, Romani, 2014: 35)

¹⁸⁵ Véase en el Texto de la Declaración de Atenas de 1992.

¹⁸⁶ Véase en el Texto de la Declaración de Atenas de 1992.

decisión, teniendo en cuenta además que el acceso de las mujeres al sufragio pasivo no ha sido suficiente para romper con el techo de cristal, que aleja a las mujeres de los puestos de responsabilidad. Al tiempo que señala la necesidad de crear democracias paritarias.

La participación equilibrada de mujeres en los puestos de toma de decisión constituye un hito importante por partida doble, en primer lugar, porque se trata de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en consecuencia, hacer efectivo la participación de las mujeres en los puestos de toma de decisión. Y, en segundo lugar, porque el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad puede generar una dinámica de trabajo para romper con las desigualdades entre mujeres y hombres y crear políticas públicas de igualdad.

En el año 1996, se aprueba la Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión (96/694/CE) (DOCE 10/12/1996). Se recomienda a los Estados Miembros adoptar medidas destinadas a promover la participación equilibrada de mujeres y hombres, por medio del desarrollo legislativo y reglamentario. Además, se recomienda establecer medidas de sensibilización en los procesos formativos y educativos que establezcan una imagen realista de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género, que establezcan un reparto de las responsabilidades del ámbito público y privado equitativo y que propicie la “participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión a todos los niveles”.

Además, recomienda a los Estados Miembros que elaboren recopilaciones y publicaciones sobre datos estadísticos, que dan una visión real del panorama de la representación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de decisión y en los distintos niveles. También recuerda a los Estados miembros que deben promocionar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y comisiones gubernamentales a todos los niveles, así como estimular la presencia de mujeres en el sector privado para los puestos de toma de decisión.

La Recomendación, en definitiva, insta a las Instituciones, Órganos y Organismos descentralizados de la Comunidad Europea, a elaborar “estrategias orientadas a alcanzar una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en cada institución, órgano y organismos descentralizado de las Comunidades Europeas”.

En el año 2000, se aprueba la Decisión de la Comisión, de 19 de junio de 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión (DOUE del 27/06/2000). El objetivo de la Decisión es establecer una representación equilibrada de mujeres y hombres aplicable a los grupos de expertos y comités que se crean por la Comisión Europea. El artículo segundo¹⁸⁷ establece que la representación equilibrada responde a un mínimo del 40% de personas de cada sexo. Pero la aplicación de esta medida no comporta una obligación directa, por lo que, en el artículo tercero de la Decisión, se establece que después de tres años de la aprobación de la presente Decisión, se elaborará un informe que “conllevará un análisis estadístico de la representación equilibrada en los grupos de expertos y los comités”, y según los resultados obtenidos, se tomarán nuevas medidas.

En este sentido, el Consejo de la Unión Europea reunido en Bruselas, 18 de mayo de 2006, firmo el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, con el objetivo de hacer efectiva la igualdad de género que se regula en el Tratado, estableciendo medidas destinadas “a reducir las diferencias por razón de género y lucha contra los estereotipos en el mercado laboral”¹⁸⁸. Entre los objetivos del Pacto se destaca el del fomento de la participación de las mujeres en la vida política y económica.

En el año 2010, se aprueban las Estrategias para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015¹⁸⁹. Las estrategias definidas en la comunicación se dividen en seis áreas de trabajo, estas son: 1. Igual independencia económica; 2. Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; 3. Igualdad en la toma de decisiones; 4. Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; 5. Igualdad en la acción exterior; y, por último, 6. Cuestiones horizontales.

¹⁸⁷ Art. 2 de la Decisión: La Comisión se compromete a conseguir una representación equilibrada de hombres y de mujeres en los grupos de expertos y comités que establezca. El objetivo a medio plazo es alcanzar un mínimo de un 40 % de personas de cada sexo en cada comité y grupo de expertos. En el caso de los ya existentes, la Comisión velará por nombrar un miembro del sexo infrarrepresentado en cada sustitución de un miembro, y cuando expire el mandato de uno de los miembros del grupo de expertos o del comité.

¹⁸⁸ Conclusiones del Consejo Europeo de marzo de 2006, doc. 7775/1/06.

¹⁸⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 (Bruselas, 21/09/2010).

Para el objetivo de este trabajo centraremos la atención en el apartado tercero de la Estrategia que contempla la igualdad en la toma de decisiones. La Comunicación¹⁹⁰ pone el énfasis en que la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de toma de decisión es un hecho patente, que a pesar de la alta cualificación y formación de las mujeres no se ha podido superar la barrera que obstaculiza el acceso de las mujeres al poder, resaltando que “solo uno de cada cuatro miembros de los parlamentos o ministros de los gobiernos nacionales es una mujer”.

También en el ámbito empresarial, la presencia femenina es inferior en los todos los niveles de gestión y de toma de decisiones, en concreto, en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en bolsa de la Unión Europea, las mujeres ocupan uno de cada diez puestos, y representan la presidencia de las empresas solo el 3%. Esta afirmación se justifica en base a los estudios que han demostrado que la presencia de mujeres en el ámbito empresarial es directamente proporcional a un mayor rendimiento de las empresas. La Comisión establece unas acciones clave para superar la barrera que impide a las mujeres el acceso a los puestos de responsabilidad, así se señala que:

- “Estudiará iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones;
- Supervisará el objetivo del 25 % de mujeres en las posiciones con mayor responsabilidad decisoria en la investigación;
- Controlará el avance hacia el objetivo de que cada sexo esté representado al menos por el 40 % de los miembros de comités y grupos de expertos establecidos por la Comisión (Decisión 2000/407/CE de la Comisión, de 19 de junio de 2000).
- Apoyará los esfuerzos para promover una mayor participación de la mujer en las elecciones al Parlamento Europeo, señaladamente como candidatas”.

Posteriormente, en 2010 se celebra la II Cumbre Europea de “Mujeres en el poder” en Cádiz, donde se firma la Declaración de Cádiz, en la que se realiza una apuesta por el cambio, como una oportunidad de superar la crisis, ya que “la igualdad entre mujeres y hombres es una condición previa para el crecimiento sostenible, el empleo, la innovación, la competitividad y la cohesión social”¹⁹¹.

¹⁹⁰ Estrategias para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, aprobada bajo la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, en Bruselas (21/09/2010).

¹⁹¹ Texto de la Declaración de Cádiz de 2010.

En este sentido, la Declaración de Cádiz constata que los niveles de participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones siguen siendo muy bajos, especialmente en los ámbitos de poder (económico, financiero y político). Ello a pesar de que en el ámbito formativo las mujeres han alcanzado los niveles más altos, lo que supone una pérdida de talentos que resulta necesaria para superar el contexto de crisis económica y financiera. Así mismo, se constata que las generaciones más jóvenes reproducen comportamientos sexistas, y las responsabilidades familiares siguen recayendo en gran parte sobre las mujeres, lo que impide un acceso en igualdad de condiciones con respecto al hombre. También se pone de relieve que la calidad de las democracias europeas depende de la “participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de representatividad y en todos los ámbitos y niveles de toma de decisiones”, y el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisión “favorece la incorporación de la igualdad en todas las acciones de los gobiernos”, pero la discriminación de género es un fenómeno estructural y exige en consecuencia cambios estructurales y culturales en todos los órdenes de la vida.

La Declaración de Cádiz es una declaración de intenciones, con el objetivo de evidenciar la falta de mujeres en los puestos de toma de decisión y alertar a los Estados Miembros, agentes sociales, agentes económicos, medios de comunicación, instituciones académicas y científicas y a todos los hombres y mujeres, que se deben remover “los obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y su acceso y permanencia en los puestos de toma de decisiones, contribuyendo así a sociedades más justas, más iguales, más inclusivas y eficientes”.

Ese mismo año, 2010, se aprueba la Carta de la Mujer, la Comunicación de la Comisión “Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer. Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15.º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30.º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”¹⁹². La Comisión Europea presenta una serie de líneas de actuación basadas en: 1. Igual independencia económica; 2. Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor;

¹⁹² Bruselas, 05/03/2010. COM(2010)78 final

3. Igualdad en la toma de decisiones; 4. Dignidad, integridad y fin a la violencia sexista; e igualdad entre mujeres y hombres más allá de la Unión.

En relación a la (3) igualdad en la toma de decisiones, pone de relieve que las mujeres aún no comparten en poder y la toma de decisiones, en equilibrio entre sexos en este ámbito “ayudará a Europa a elaborar políticas más eficaces y a construir una sociedad basada en el conocimiento sensible a las cuestiones de género, y dará lugar a una democracia más sólida y próspera”, e insta a aumentar la cuota de mujeres en estos cargos, haciendo uso de la facultades, incluidas las de la propia Comisión.

Y en el año 2011 se publicaron las Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) (DOCE 25/05/2011), donde el Consejo advierte que, a pesar de los esfuerzos realizados para establecer la igualdad de género, se “demuestra que los avances son lentos y que todavía no se ha alcanzado la igualdad de género de facto”. El pacto europeo para la igualdad de género (2011-2020), reconoce la igualdad de género como un valor fundamental para la Unión Europea, que es necesario para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad, por este motivo, y dado que aún falta por conseguir la igualdad efectiva, se debe hacer un nuevo impulso hacia ese hito. Entre los desafíos, establece el promover un mejor equilibrio entra la vida familiar y laboral, que facilita la incorporación en igualdad de condiciones con respecto al hombre. El Consejo insta a los Estados Miembros a establecer medidas para fomentar la igualdad en la participación de mujeres y hombres en el proceso de toma de decisión, a fin de “aprovechar plenamente todas las capacidades”.

En el 2012 se redacta una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines¹⁹³. La propuesta tenía como objetivo imponer “a las empresas cotizadas que no cuenten con una presencia del género menos representado de un mínimo del 40 % de los administradores no ejecutivos, la obligación de realizar los nombramientos para esos puestos basándose en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato”. Este objetivo se marcó para ser alcanzado como muy tarde el 1 de enero de 2020, pero esta aún no ha sido

¹⁹³ COM(2012) 614 final.

adoptada, por lo que se queda, en una mera intención, sin ningún tipo de vinculación, ni obligación para los estados de la UE.

En el 2016 entraba en vigor el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres, 2016-2019, que establece más de treinta actuaciones de aplicación en las cinco áreas clave¹⁹⁴, e integrando la perspectiva de género en las diferentes políticas de la EU y en la financiación de las políticas.

En relación, con el compromiso sobre la igualdad en la toma de decisiones el objetivo es establecer un equilibrio entre sexos, definiendo el mínimo de un 40% para el sexo menos representado para las empresas del ámbito económico “entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas” y “los directores ejecutivos de las empresas cotizadas más importantes” (Compromiso, 2016: 14). Así como promover con el equilibrio en las organizaciones de investigación, en la vida pública –política– y deportiva. Y para ello, la UE predicará con el ejemplo, por lo que “la Comisión se ha impuesto un objetivo del 40 % de mujeres en puestos de nivel directivo superior y medio para finales de 2019” (Compromiso, 2016: 14).

Y finalmente, en el año 2020 se aprueba la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones “Una Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025”¹⁹⁵. Esta última estrategia tiene como cometido promocionar la igualdad de mujeres y hombres en todas las actividades de la Unión Europea, seguir siendo líderes en igualdad de género¹⁹⁶ y recordar que ningún miembro de la UE ha alcanzado la plena igualdad, y que el progreso es lento. Establece diferentes acciones de actuación, estas son: ni violencia ni estereotipos; prosperar en una economía con igualdad de género; igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad; integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE; acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE; y abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

¹⁹⁴ Las cinco áreas clave del compromiso son: Igual independencia económica para mujeres y hombres; salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; e Igualdad en la acción exterior.

¹⁹⁵ Bruselas, 05/03/2010. COM 2020.

¹⁹⁶ De los veinte países del mundo en la cabeza en materia de igualdad de género, catorce son Estados miembros de la UE.

Sobre el objetivo del equilibrio de género en la toma de decisiones, el texto destaca que cuando los puestos directivos son ocupados exclusivamente por hombres, genera modelos que se reproducen, poniendo el acento en la necesidad de crear modelos de liderazgo inclusivos y diversos que representen tanto a mujeres como a hombres, para resolver los difíciles desafíos a los que se enfrentan en la toma de decisiones, y disponer de una amplia gama de talentos y capacidades que contribuyan en mejorar en la toma de decisiones.

2.3.3. El papel de la Unión Europea en relación a la negociación colectiva y diálogo social desde la perspectiva de género

La aprobación del Acta Única Europea¹⁹⁷ (1987) supuso el nacimiento de la negociación colectiva a nivel comunitario (Pontón Merino y Pastor Gosálbez, 2014: 130), cuando en su artículo 118B establece que la “Comisión procurará desarrollar el diálogo entre las partes sociales a nivel europeo, que podrá dar lugar, si éstas lo consideren deseable, al establecimiento de relaciones basadas en un acuerdo entre dichas partes”.

Unos años más tarde, en 1989, se adopta la Declaración sobre la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, que entre su articulado regula, por un lado, el reconocimiento a la libertad de asociación y el derecho a negociar y a celebrar convenios colectivos, en virtud del ordenamiento jurídico interno de cada Estado Miembro que determinará las condiciones y los derechos contemplados (arts. 11 al 14). Y, por otro lado, el deber de garantizar y desarrollar la igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 16), especialmente en el acceso al empleo, la retribución las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional, así como desarrollar medidas que permitan a mujeres y a hombres compaginar sus obligaciones profesionales y familiares.

La Carta Social se entendió como un compromiso político, ya que, sin ser vinculante, representó «un paso atrás sobre el intento frustrado de la *cumbre* de Madrid¹⁹⁸» (Monteira y Cembrero, 1989).

¹⁹⁷ Firmada en 1986, y entra en vigor el 1 de julio de 1987.

¹⁹⁸ En 26 y 27 de junio de 1989, el Consejo Europeo se reunió en Madrid, para adoptar decisiones sobre aspectos sociales y económicos (Europa.eu, s.f.)

La aprobación del Tratado de Maastricht¹⁹⁹ dio lugar a la incorporación como anexos de numerosos protocolos y acuerdos, entre el que se ha destacado el Protocolo sobre política social y el Acuerdo sobre política social celebrado entre los Estados Miembros de la Comunidad Europea²⁰⁰, con el objetivo de proseguir con la vía proyectada en la Carta Social de 1989.

El Acuerdo sobre política social tiene como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de trabajo, el diálogo social y la lucha por las exclusiones (art. 1), complementando la acción de los estados miembros en materias como la información y consulta a los trabajadores y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres. Además, regula el diálogo social (art. 4) y la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras (art. 6).

Con la aprobación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se reconoce en el artículo 28 el derecho de negociación y de acción colectiva, junto con el artículo 23 que recordemos instaba a la igualdad.

En cuanto a la normativa comunitaria, también debemos resaltar qué tipo de competencia tiene la Unión en cuanto al derecho de negociación colectiva. En este sentido, el Tratado de Funcionamiento de la UE (DOUE 30/03/2010) regula en el artículo cuarto que una de las competencias compartidas entre la Unión y los Estados Miembros es la política social, y además el propio TFUE la define en el Título X, donde se encuentra inmerso el diálogo social.

Por lo tanto, la UE tiene un papel de apoyo y complementario a las políticas que desarrollen los Estados Miembros, resaltando especialmente (el art. 153) “la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios” (apartado f) y “la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo” (apartado i), entre otras.

Por otro lado, debemos recordar el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea²⁰¹, en cuyo apartado cuarto establece “con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que

¹⁹⁹ Tratado de Maastricht, también conocido como Tratado de la Unión Europea, se firmó en 1992. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, N.º C191, del 29 de julio de 1992.

²⁰⁰ A excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

²⁰¹ DOCE de 21/12/2002, versión consolidada.

ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

En cuanto al diálogo social²⁰², destacamos la creación de la Fundación europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) (1975). La Eurofound es una organización tripartita que tiene entre sus objetivos trabajar por mejorar las condiciones en el ámbito laboral europeo. En su reglamento²⁰³ de creación, se regulan las bases de dicha fundación y se establece concretamente, en el apartado tercero del artículo segundo, entre sus cuestiones prioritarias “la condición del hombre trabajador”, lo que denota la falta de integración inicial de la Fundación.

Este reglamento ha sufrido diversas modificaciones²⁰⁴ y ha sido actualizado con el paso del tiempo. En la última modificación, aprobada en el 2019²⁰⁵, reconoce en la parte introductoria la necesidad que se (15) “garantice la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”, y deberán “tratar de lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Administración y el Comité Ejecutivo”. En el articulado hace una mención sobre la presencia equilibrada, en concreto establece en el artículo 11 sobre el cometido del director ejecutivo, este será responsable de “m) garantizar el equilibrio de género en el seno de Eurofound”, aunque no se define ni como, es decir que medida se va a usar, ni de que forma, es decir, en que proporción, por lo que queda como mera voluntad de intenciones.

Y, por último, la principal directiva que aborda el diálogo social desde la perspectiva de género, es la Directiva antes ya mencionada del 2006/54/CE del

²⁰² Las principales organizaciones interprofesionales representativas a escala de la Unión son: la Confederación Europea de Sindicatos (CES); la antigua Unión de Industrias de la Comunidad Europea (en la actualidad BUSINESSEUROPE); la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME); y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP).

²⁰³ Reglamento (CEE) n.º 1365/75 del Consejo, de 26 de mayo de 1975, relativo a la creación de una Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (DOL de 30/5/1975).

²⁰⁴ Reglamento (CEE) n.º 1947/93 (DOL de 23/7/1993); Reglamento (CE) n.º 1649/2003 (DOL de 29.9.2003); Reglamento (CE) n.º 1111/2005 (DOL 184 15.7.2005); y Reglamento (CE) N.º 1111/2005 (DOL 184 de 15.7.2005).

²⁰⁵ Reglamento (CE) N.º 2019/127 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de enero 2019, por el que se crea la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 1365/75 del Consejo.

Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de junio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), donde se destacan algunos artículos sobre igualdad y negociación colectiva.

Los convenios colectivos son un instrumento imprescindible para erradicar la discriminación de género, por tanto, no es aceptable que en ellos se establezcan medidas sexistas o de carácter discriminatorio. En este sentido, el artículo 14 define las prohibiciones de discriminación, y establece la prohibición en el acceso al empleo, la contratación, el acceso a la formación, la orientación laboral, a las condiciones de trabajo incluidas las retribuciones, también establece en el apartado d) la prohibición de discriminación en “la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

Y en esta línea, el artículo 23 establece que los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias por las que “b) se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato en contratos o convenios individuales o colectivos, estatutos del personal, reglamentos internos de empresas, estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier otro acuerdo”.

En relación al diálogo social regula en el artículo 21 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” y sigue diciendo “alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo”.

En este sentido, la Directiva 2006/54/CE quiere marcar unas claras garantías de actuación, de forma que el diálogo social, y todo lo que de él se desprende, no solo se mueve en términos de la igualdad formal, si no que vaya más allá, y que se genere igualdad efectiva y real.

2.3.4. Reflexiones teóricas sobre la presencia equilibrada en el trabajo de la Unión Europea.

En cuanto al reconocimiento del derecho de igualdad de mujeres y hombres, el Tratado de Ámsterdam ha sido decisivo en la institución de la Unión Europea. La UE es una institución que ha evolucionado, de tal forma, que sus competencias y sus instituciones han aumentado y han abarcado mayor cuota de poder y decisión. En este sentido, no es hasta 1999, con la aprobación del Tratado de Ámsterdam, que las políticas de la Unión contemplan el reconocimiento de derechos y deberes a la ciudadanía de la UE.

Y esto se refleja con una mayor protección en el derecho de igualdad de mujeres y hombres, así como en la elaboración de políticas para la consecución efectiva de tal derecho, con una especial mención a lo que respecta el ámbito laboral.

El Tratado de Ámsterdam fue el primer texto de carácter constitutivo que define la igualdad dentro de las líneas de actuación y de trabajo de la Unión. En este sentido, se establece como «finalidad de la acción global de la UE» y como «elemento estructural de la política de la Unión Europea y de los Estados miembros» (Freixes, 2000: 54).

Posterior a este, se aprobó el Tratado de Lisboa en el 2007, con el objetivo de adaptar las bases de la UE a las nuevas realidades. En la misma línea, que el Tratado de Ámsterdam, entre sus prioridades está la de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones, pero sin aportar ningún matiz nuevo con respecto al anterior tratado.

El derecho de la Unión Europea es un derecho interno para los Estados miembros, y en función del tipo de norma la aplicación es una u otra. En este sentido el derecho a la igualdad de oportunidades es una competencia complementaria por lo que hay una regulación conjunta entre la Unión y los Estados miembros.

En este sentido, la aprobación por parte de la UE de las Directivas 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE²⁰⁶, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, ahora derogada y refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, han sido fundamentales para avanzar en legislaciones que protejan y garanticen el principio de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral. Como ha sido en el ordenamiento español con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por tener necesariamente que transponer ambas directivas.

A nuestro entender, la Cumbre de Atenas “Mujeres en el poder” de 1992 fue un hito importante para verificar el posicionamiento de la UE con respecto a reivindicar la necesidad de incluir a las mujeres en los puestos de toma de decisión. A esta le han seguido recomendaciones, estrategias, decisiones y compromisos, antes ya mencionados, que abogan por la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión, entendiendo la representación equilibrada como un mínimo del 40% de personas de cada sexo, pero recalcando la no vinculación de todas ellas y, por tanto, la no obligatoriedad en su cumplimiento

La institución de la UE se sitúa claramente en la lucha por la igualdad, la protección de la igualdad de mujeres y hombres y contra la discriminación. Así con el paso del tiempo, se ha incidido y recalcado más en la idea del cumplimiento sobre la igualdad de género en los puestos de toma de decisión, ya que «el equilibrio de género en la toma de decisiones es un objetivo manifiesto de la Unión Europea y todas las principales instituciones de la UE han adoptado medidas reguladoras legislativas de

²⁰⁶ Directiva del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de Mujeres y Hombres en la que se refiere al acceso de empleo, formación y promoción profesional y condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE). El objeto de la Directiva era la aplicación del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación, así como en las condiciones de trabajo ya la seguridad social, denominándolo como principio de igualdad de trato. También establece en el art. 2 la ausencia de toda discriminación directa o indirecta. Por otro lado, también establece que los Estados Miembros tomaran medidas necesarias a fin de que se anulen o puedan ser declaradas nulas o modificadas aquellas disposiciones contrarias al principio de igualdad que figura en los Convenios Colectivos o en los contratos individuales, reglamentos internos de empresa.

incentivo para poner remedio a la infrarrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones» (Informe, IDEA; 2008: 9).

Pero sin duda, a pesar de que cada vez más la UE apunta a la necesidad de ese equilibrio, y a pesar de disponer de mecanismos legislativos para establecer un obligado cumplimiento sobre esto, la UE no acaba de establecer regulaciones que vincule a los Estados miembros, y prueba de ello, es una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines²⁰⁷, que se ha quedado en propuesta, sin la obligatoriedad, con lo que ello supondría.

2.4. El Consejo de Europa

El Consejo de Europa²⁰⁸, nace el 5 de mayo de 1949, está formado por 47 países europeos, y es una organización internacional que se crea con el objetivo de trabajar por la defensa, protección y desarrollo de los derechos humanos, para las sociedades democráticas, en el continente de europeo.

Dentro del Consejo de Europa la evolución del término y le tratamiento sobre igualdad entre mujeres y hombres, no ha sufrido grandes cambios, pero si merecen una especial mención, por un lado, la Carta Social Europea del año 1996 (eliminado las connotaciones paternalistas del art. 8) y el Protocolo 12 al Convenio Europeo de Derechos Humanos (2000).

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales es adoptado por el Consejo de Europa en Roma, en el año 1950. Del contenido del convenio resaltamos el artículo 14²⁰⁹ sobre la prohibición de ser

²⁰⁷ COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD). Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0614> [Fecha de consulta: 01/06/2022]

²⁰⁸ Para más información consultar Consejo de Europa. Recuperado de: <https://www.coe.int/es/web/about-us/who-we-are> [Fecha de consulta: 01/06/2022]; y <https://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/ConsejodeEuropa/es/Organismo/Paginas/Que-es.aspx> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

²⁰⁹ Art. 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos: Prohibición de discriminación. El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

discriminados, que entre los motivos sospechosos de ser discriminados señala el sexo, entre otros.

Por otro lado, la Carta Social Europea o Carta de Turín (18 de octubre de 1961)²¹⁰, es un documento elaborado bajo la premisa laboral, y destacamos que regula garantizar el ejercicio de los derechos sociales sin discriminación por motivo de sexo.

La Recomendación del Comité de Ministros a los Estados miembros, adoptada el 12 de marzo de 2003²¹¹ sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público establece la necesidad de que los gobiernos se comprometan a fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres, por medio del reparto de poder en los procesos de toma de decisión, siendo consciente el Consejo de Europa que supondría un fortalecimiento de la democracia y sus valores.

Esta recomendación se refiere la participación equilibrada de mujeres y hombres como “la representación de mujeres o hombres en cualquier órgano de toma de decisiones en la vida política o pública no debe ser inferior al 40%”.

La Recomendación invita a los gobiernos a tomar una serie de medidas de carácter legislativo, medidas de apoyo y medidas de seguimiento. En cuanto a las medidas de carácter legislativo establece la introducción de modificar textos constitucionales o legislativos para facilitar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas por medio de la aplicación de las acciones positivas. Y en cuanto a las medidas de apoyo y seguimiento están encaminadas a la sensibilización, por medio de campañas, programas de incentivos, seminarios, ect, y al control, por medio de indicadores, como la creación de bancos de datos, estadísticas, ect.

Y, por último, la Recomendación del Comité de ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres²¹² establece 79 recomendaciones para que los gobiernos adopten o refuercen las medidas necesarias para poner en práctica la igualdad entre mujeres y hombres.

²¹⁰ Adoptada por España Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961 (BOE de 26 de junio de 1980)

²¹¹ Rec(2003)3.

²¹² CM/Rec(2007)17. Adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representantes de los Ministros.

2.5. El Estado Español

Desde inicios del año 2000, el reconocimiento de la igualdad efectiva en España se ha convertido en una realidad debido a la aprobación de un conjunto de leyes y políticas encaminadas a favorecer la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, el mayor exponente lo encontramos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²¹³. La LOI supone el hito más importante en relación a las políticas de igualdad del ordenamiento español, y en relación al presente trabajo de investigación, la regulación legal del principio de presencia equilibrada supone el reconocimiento de la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de toma de decisión y, por tanto, la necesidad de corregir esta situación²¹⁴.

Pero no solo el Estado ha aprobado normativa relativa a las políticas de igualdad, también las Comunidades Autónomas han hecho lo propio en sus ordenamientos internos, no solo en la aplicación de políticas de igualdad de género, de manera general, si no también regulando en algunas Comunidades Autónomas herramientas para garantizar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión, e incluso estableciendo regulación más eficaz que la del propio Estado.

A lo largo del próximo apartado se realiza una revisión legislativa de lo que ha acontecido en España y en las Comunidades Autónomas, desde la aprobación de la Constitución de 1978, donde se constituye como un Estado social y democrático de derecho. Con el objetivo de clarificar las políticas llevadas a cabo en torno a la igualdad y su posicionamiento respecto a facilitar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión.

Y siguiendo en el mismo esquema de trabajo, y atendiendo a que el objeto del trabajo de investigación de campo es verificar la igualdad efectiva de mujeres y hombres

²¹³ BOE de 23 de marzo de 2007.

²¹⁴ La mayoría de los países del entorno europeo han aprobado legislaciones sobre cuotas, algunos de ellos son Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Francia, Grecia, Irlanda, Polonia, Portugal, y Eslovenia. Otros países como Croacia, Francia y Grecia existen respaldo constitucional, ya que introducen las cuotas de género. Y algunos países que las cuotas son introducidas voluntariamente por los partidos políticos: Austria, Chipre, República Checa, Alemania, Hungría, Islandia, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Noruega, Eslovaquia, Suecia, Suiza y Reino Unido. Dinamarca es de los pocos países de Europa que no cuenta con ley electoral de cuotas, ni Constitución que respalde las cuotas de género, ni tampoco los partidos de forma voluntaria introduce cuotas. Véase en Quota Project, recuperado de: <https://www.empowerwomen.org/es/resources/documents/2013/8/quota-project--database?lang=en> [Fecha de consulta: 01/06c/2022].

en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, también se van a exponer los principales aspectos del derecho a la negociación colectiva, mostrando de qué forma recoge la legislación española dicho derecho, su desarrollo y su aplicación.

2.5.1. La Ley Orgánica de Igualdad: consolidación del principio de presencia equilibrada

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres²¹⁵, se aprobó con el objetivo principal de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres, para eliminar y visibilizar las preexistentes situaciones de discriminación, concretando los mecanismos y medidas necesarias para corregir las desigualdades producidas entre mujeres y hombres en las distintas esferas sociales²¹⁶. La LOI «preconiza el marco internacional con el objetivo de mejorar la calidad de nuestra democracia, como postula la propia Ley de Igualdad española» (Saldaña, 2008: 115).

La principal justificación para la aprobación de la LOI se relaciona con la discriminación que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Es un hecho patente, como se desprende del capítulo primero²¹⁷, que la situación de las mujeres no es comparable a la de los hombres en términos de igualdad, y donde, en definitiva, la desigualdad afecta al ejercicio y disfrute de los derechos fundamentales de las mujeres.

Pero además también su justificación se debe a «un principio democrático: la necesaria incorporación de todas las personas al menos, aumentando los niveles de participación de las mujeres y, con ellos, incrementando el aprovechamiento de sus capacidades, lo que debe desembocar en un enriquecimiento de la sociedad española en su conjunto» (Sevilla y Ventura, 2007: 15). Este desaprovechamiento de las capacidades de la mitad de la población (las mujeres) es incompatible con los valores y principios

²¹⁵ BOE de 23. Esta ha sido modificada por Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE de 7); por Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE de 27); y por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7).

²¹⁶ Ventura y Romani, la LOI «viene a cubrir un hueco importante en el ordenamiento jurídico con la finalidad de solucionar el incumplimiento sistemático del mandato constitucional de alcanzar la igualdad real y efectiva» (2014: 43)

²¹⁷ Para más información se pueden consultar el informe anual de “Mujeres y Hombres en España” que publica el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de la Mujer, recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayOut¶m1=PYSDetalleGratis¶m4=Ocultar [Fecha de consulta: 01/06/2022].

democráticos, en definitiva, con el principio de igualdad, ya que este debe ser inspirador en todas las dimensiones del ordenamiento jurídico (Sevilla y Ventura, 2007: 25).

Sin duda, con la llegada del Estado Social se formalizaban un conjunto de derechos humanos, conocidos también como derechos sociales, donde se enmarca el reconocimiento de la igualdad, siendo fundamentales en el desarrollo de las sociedades democráticas, tal como hoy las conocemos, y que dejaban a un lado las carencias que representaba el Estado liberal. La concepción inicial de la igualdad es entendida como formal o igualdad ante la ley, fundamental y esencial para el posterior reconocimiento efectivo de este derecho, pero insuficiente para erradicar los pilares que representa la sociedad patriarcal²¹⁸ donde el poder oprime a la mujer.

En esta misma línea, y tal como señala la exposición de motivos de la LOI, el reconocimiento formal no ha sido suficiente para alcanzar los hitos esperados y erradicar el «incumplimiento sistemático» (Sevilla y Ventura, 2007: 17) del principio de igualdad, por lo que este debe cobrar una dimensión real, a través de la aprobación de la propia Ley Orgánica.

Pero no solo el paso del tiempo ha sido revelador en cuanto a la ausencia de igualdad de mujeres y hombres, el reconocimiento de un texto de estas características es resultado también, como ya hemos destacado, de años de trabajo por parte de la Organización de Naciones Unidas y de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad de oportunidades y no discriminación de género.

La Organización de Naciones Unidas, como ya vimos en apartados anteriores, tiene una larga trayectoria de trabajo a favor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Y tal como se señala en el Preámbulo de la LOI, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la Asamblea General de NU en 1979, como ya se señaló anteriormente, supuso uno de los primeros textos de carácter vinculante²¹⁹ que ponía sobre la mesa la situación de

²¹⁸ Gerda Lerner (1986) lo ha definido en sentido amplio, como “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”. Sus investigaciones se remontan a la Mesopotamia, entre los años 6.000 y 3.000 A.C. “En la sociedad mesopotámica, como en otras partes, el dominio patriarcal sobre la familia adoptó multiplicidad de formas: la autoridad absoluta del hombre sobre los niños, la autoridad sobre la esposa y el concubinato”. En ¿Qué es el patriarcado? Este artículo ha sido publicado en el "Diccionario de estudios de Género y Feminismos". Editorial Biblos 2008. Texto de Marta Fontenla. Véase en Mujeres en Red: periódico feminista, recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1396> [Fecha de consulta: 01/06/2022]

²¹⁹ Ratificado por España en 1983.

desigualdad que sufrían las mujeres. Y en la misma línea, los avances introducidos en las cuatro Conferencias sobre la situación de la mujer²²⁰, que ya han sido analizados en anteriores apartados. Todas estas iniciativas han sido fundamentales para la redacción de la LOI.

Por su parte, en la Unión Europea el principio de igualdad se encuentra dentro de los conocidos como fundamentales, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999. Pero además, como ya se ha mencionado anteriormente, a través del derecho derivado era necesario la transposición de dos directivas al ordenamiento jurídico español en materia de igualdad de oportunidades, tal y como señala el preámbulo de la LOI, estas son, la Directiva la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo²²¹; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro²²².

En cuanto, al ámbito nacional el legislador ha aprobado otras leyes encaminadas a favorecer la igualdad de las mujeres que, aunque no hagan una referencia concreta, sí que abren el camino a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión. Estas son la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras²²³, Ley 30/2003, de 13 octubre, de Medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno²²⁴, Ley orgánica 1/2004, de 28 de

²²⁰ Las cuatro Conferencias sobre la situación de la mujer tuvieron lugar en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995).

²²¹ DOCE de 5 de noviembre de 2002 (disposición derogada).

²²² DOCE de 21 de diciembre de 2004.

²²³ BOE de 6. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, fue concebida con la finalidad de equilibrar el reparto de responsabilidades en la vida profesional y en la vida privada, debido a la incorporación de la mujer al trabajo fuera de casa, ha generado cambios profundos estructurales en la sociedad. Si bien es cierto, la Ley de conciliación, no establece nada sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión pero de manera indirecta afecta de forma positiva en la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, ya que como norma general las mujeres son las que se han hecho cargo de las tareas domésticas, si esto no les ha permitido avanzar en su carrera profesional, pero con la Ley de conciliación, se pretende suavizar esta situación, o por lo menos tener herramientas para corregirla (En Estudios del uso del tiempo: María de los Ángeles Durán (Dir.) “La división del trabajo” y “Las condiciones de trabajo de las amas de casa”, en *De puertas adentro*, 1988: 253-304).

²²⁴ BOE de 14. La Ley 30/2003, de 13 octubre, de Medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, establece la integración de las políticas de igualdad y la perspectiva de género en la legislación, lo que permitirá tener un mayor nivel de información

diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género²²⁵ y la Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios²²⁶.

Y junto a estas, como más adelante analizamos, algunas Comunidades Autónomas, adelantándose a la ley estatal, han aprobado leyes de igualdad dentro del ámbito de sus competencias «por lo que de alguna manera habían abierto el debate acerca de la necesidad de aprobar leyes específicas sobre la igualdad de mujeres y hombres» (Sevilla y Ventura, 2007: 20) atendiendo al Derecho Comunitario e internacional. Lo que en definitiva causa un efecto positivo, e incluso de alguna manera genera presión para que desde el gobierno central se aprobara una ley de estas características.

En definitiva, para la aprobación de la LOI, cada uno de estas instituciones y las medidas alcanzadas han sido determinantes para su puesta en marcha. Pero el fundamento jurídico de la LOI lo encontramos en la Constitución Española donde se reconoce la necesaria intervención de los poderes públicos, para una «regulación constitucional del principio de igualdad». Por lo que la «Constitución Española, no solo debe ser entendida como igualdad formal, es decir, una igualdad como punto de partida sino una igualdad como resultado final» (Sevilla y Ventura, 2007: 25-26).

En este sentido, el fundamento constitucional de la LOI la encontramos, principalmente en dos artículos, por un lado, en el artículo 14 de la CE²²⁷ que proclama la igualdad ante la ley y el principio de igualdad y enumera las razones que considera más

acerca de la realidad social desde una perspectiva de género, y entre otras, valorar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión.

²²⁵ BOE de 29. La Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, supone un paso importante en la lucha contra la discriminación de género, ya que regula una de las lacras más destacadas, como es la violencia de género. Una de las cuestiones, que se plantean en este trabajo, es que la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión pueden generar medidas que favorezcan la igualdad y penalicen la discriminación de género, y por tanto la violencia de género, ya que la representación equilibrada no solo da derecho a formar parte de los grupos de poder, sino de actuar dentro de estos grupos de poder, por lo tanto, es importante la presencia de mujeres en estos espacios de poder, para que se genere más normativa y decisiones en favor de la igualdad de género. En este sentido, los poderes públicos, según dispone el art. 9.2 de la CE, establecen medidas de acción positiva para hacer efectivo los derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

²²⁶ BOE de 31. La Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios, que tiene como objetivo hacer efectivo el principio de igualdad también, en aquellos espacios tradicionalmente masculinos como han sido los títulos nobiliarios, aunque en la actualidad, dichos títulos carecen de privilegios, y solo tienen un carácter meramente honorífico, es un paso simbólico e importante en favor de la igualdad de mujeres y hombres.

²²⁷ El art. 14 de la CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

vulnerables para sufrir discriminaciones, estas son por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra circunstancia personal o social, y que «expresa una forma de entender la igualdad distinta de la democracia paritaria, una igualdad formal que no permite, de entrada diferencias» (Sevilla, 2004: 47).

Y por otro, el artículo 9.2 de la CE²²⁸ que faculta a los poderes públicos a crear los mecanismos necesarios para eliminar las situaciones de desigualdad y creen condiciones para que la igualdad entre los grupos sociales sea reales y efectivas, y que les permita participar a la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Siguiendo a las Profesoras Julia Sevilla y Asunción Ventura (2007) a esta fundamentación debe añadirse también el artículo 1.1 CE²²⁹ ya que España se organiza como un Estado social, donde la ciudadanía tiene el derecho a exigir a los poderes públicos determinados servicios que se consideran esenciales para un Estado de Derecho, de tal forma que el Estado se encuentra obligada a prestarlos. El Estado tiene que respetar la igualdad, pero también impulsarla y hacer que esta sea real y efectiva. Y también en el artículo 149 de la CE que regula las competencias exclusivas del Estado, se establece en el apartado uno primero, que “la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales”. Por lo tanto, la LOI se asienta en estos pilares fundamentales que la Constitución proclama.

En este sentido, ha sido fundamental interpretar el artículo 14 de la CE en virtud de los artículos 9.2 y 1.1 de la CE, ya que como íbamos anunciando, se concibe la igualdad como finalidad,

la interpretación sistemática del artículo 14 en relación con el 9.2 y el 1.1 de la CE permiten incorporar la idea de la igualdad real como finalidad, partiendo de las diferencias existentes entre los hombres y las mujeres con la intencionalidad de que éstas diferencias no produzcan discriminaciones a la mujer que es, en definitiva, la que nace con la diferencia infravalorada, porque también los hombres nacen con un sexo diferente y no por ello sufren discriminación” (Sevilla y Ventura, 2007: 26-27)

²²⁸ El art. 9.2 de la CE establece que: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

²²⁹ El art. 1.1 de la CE establece que: “España se constituye en un Estado Social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Es importante resaltar que, a lo largo del texto constitucional, junto a los artículos ya mencionados que promulgan la igualdad de forma esencial, hay otros artículos que establecen el principio de igualdad en diferentes ámbitos de actuación. Estas áreas de actuación son la igualdad en el ámbito de la participación política (art. 23.2²³⁰), la igualdad en el ámbito tributario (art. 31.1²³¹), la igualdad ante el derecho a contraer matrimonio (art. 32.1²³²), la prohibición de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral (art. 35.1²³³), la garantía de los derechos (art. 53.2²³⁴) y garantiza los mismos derechos y obligaciones para todos los españoles (art. 139.1²³⁵) de la CE.

En definitiva, la CE define la igualdad como valor superior, derecho y principio, y establece el marco necesario para el posterior desarrollo de la LOI, que es la que da forma concreta a la igualdad efectiva y la no discriminación en diferentes ámbitos de actuación.

La LOI se interpreta como ley-código de igualdad entre mujeres y hombres, tiene la función de aplicar transversalmente la igualdad en todos los ámbitos e incluir algunas medidas de carácter preventivo. Por la que «debe incorporarse la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas, de tal forma que la actuación de todos los poderes públicos debe estar presidida por los criterios y las estrategias que son coherentes con dicha perspectiva» (Sevilla y Ventura, 2007: 18). Es decir, como el principal instrumento de acción para los poderes públicos en el ámbito de la igualdad de oportunidades, de tal forma, que la inclusión de la perspectiva de género²³⁶ en el

²³⁰ Art. 23.2 de la CE: “1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal”.

²³¹ Art. 31.1 de la CE: “1. Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso, tendrá alcance confiscatorio”.

²³² Art. 32.1 de la CE: “1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica”.

²³³ Art. 35.1 de la CE: “1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

²³⁴ Art. 53.2 de la CE: “2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30”.

²³⁵ Art. 139.1 de la CE: “1. Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado”.

²³⁶ Según Susana Gamba *¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?*, en *Mujeres en Red*. El periódico feminista (Recuperado de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395> [Fecha de

desarrollo de políticas debe ser la herramienta efectiva para la elaboración de dichas políticas.

La LOI²³⁷ se divide en un título preliminar donde se concretan los efectos del objeto y ámbito de actuación de la ley, ocho Títulos donde se establecen los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, las pautas generales de actuación de los poderes públicos, el fomento de la igualdad en el ámbito de los medios de comunicación, la igualdad de oportunidades en el trabajo, en el empleo público, en las responsabilidades sociales de las empresas, en las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, en el acceso a los bienes, servicios y suministros, y un último título que regula la creación de la Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres, las Unidades de Igualdad y el Consejo de Participación de la Mujer, y finalmente, se regulan treinta y una Disposiciones Adicionales, nueve Disposiciones Transitorias²³⁸, una Disposición Derogatoria y ocho Disposiciones Finales.

En definitiva, la necesidad de aprobar la Ley Orgánica de igualdad para el desarrollo y aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres se deriva de varias cuestiones. Por un lado, hacer efectivo el principio de igualdad, que ya había sido recogido en la CE de manera formal, pues tal y como expresa la parte preambular de la LOI “aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente”, ya que la situación de la mujer aun presenta desigualdades frente al hombre en el ámbito público y privado.

Por otro lado, se ponen sobre la mesa asuntos como la discriminación salarial, la escasa presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión, la escasa conciliación de la vida familiar y laboral de los hombres, las desigualdades que se producen en ámbito laboral y la violencia de género, que supone la mayor manifestación de machismo que se puede producir (Ventura y García, 2008). La LOI intenta dar solución a cada uno de estos

consulta: 01/06/2022)), la perspectiva de género se define como “a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres; b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión”.

²³⁷ Título Preliminar: Objeto y ámbito de la Ley; Título I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación; Título II: Políticas públicas para la igualdad; Título III: Igualdad y medios de comunicación; Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades; Título V: Fuerzas y Cuerpos en Seguridad del Estado; Título VI: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y suministros; Título VII: La igualdad en la responsabilidad social de las empresas; Título VIII: Disposiciones Generales.

²³⁸ La Disposición Transitoria quinta y Disposición Transitoria novena (desde 1 de enero de 2014) de la LOI han sido suprimidas.

problemas concretando y definiendo los tipos de discriminación de los que pueden ser víctimas las mujeres, en definitiva, «constituye, de entrada, un hito importante en la consecución de la igualdad real que aboga por la inclusión de hombres y de mujeres en todos los ámbitos y esferas a cualquier nivel» (Macías, 2011a: 235).

Y junto a estos, la infrarrepresentación de la mujer en los puestos de toma de decisión, es una de las cuestiones que la LOI quiere resolver, para lo cual una de las herramientas que aprueba en este sentido, para favorecer la presencia de mujeres en aquellos puestos en los que su presencia está infrarrepresentada o es nula es por medio de la adopción del principio o composición equilibrada.

El principio de presencia o composición equilibrada se aprueba con la finalidad de aumentar la presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad, en especial, en la representación política, a través de la modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General²³⁹. La LOI ha optado por una fórmula flexible “adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional”, tal y como establece el preámbulo de la LOI.

En definitiva, lo que se pretende con la implantación de dicho principio es una aplicación estricta del principio de igualdad, y no de una acción positiva, ya que en palabras de las autoras Julia Sevilla y Asunción Ventura,

No se intenta favorecer a nadie en concreto, sin embargo, en la práctica beneficia a las mujeres, porque todo el espacio y recursos que ellas no ocupaban bien porque la legislación así lo establecía o porque la práctica patriarcal lo impedía, estaban ocupados por los varones (2007: 18).

La regulación del principio o composición equilibrada la encontramos en la Disposición Adicional Primera de la LOI, que lo define como “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”. El principio de presencia o composición equilibrada tiene por objetivo asegurar que ninguno de los dos sexos esta infrarrepresentado y garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso, en los altos niveles de decisión.

²³⁹ BOE de 20.

A lo largo del texto de la Ley Orgánica de Igualdad encontramos la aplicación de dicho principio en diferentes artículos²⁴⁰, que a continuación se desarrollan.

El artículo 14.4 de la LOI²⁴¹ establece que los poderes públicos deben actuar para que en las candidaturas electorales y en la toma de decisión se establezca la participación equilibrada. La primera parte del artículo 14.4 en las candidaturas electorales, se concreta más adelante en la Disposición Adicional Segunda²⁴² de la LOI, como hemos anunciado, modifica la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, por la que se añade un nuevo artículo (44 bis), que obliga que las listas electorales al Congreso y al Senado, y en las listas de las elecciones municipales deben respetar el mínimo y máximo (40%-60%) que la LOI establece, además va más allá y establece que el principio se debe respetar en los tramos de cinco puestos, para que la ocupación de los puestos sea también equilibrada y no se coloque a las mujeres en las últimas posiciones de las listas donde la posibilidad de salir electas son limitadas.

Pero volviendo al artículo 14.4 también se establece la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisión de los poderes públicos, es decir, en aquellos puestos de libre designación se debe respetar el principio de presencia equilibrada. Y en

²⁴⁰ La aplicación del principio de presencia equilibrada está regulada en: Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos; Art. 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos; Art. 24.2.d) Integración del principio de igualdad en la política de educación; Art. 26.2.c) La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; Art. 27.3.e) Integración del principio de igualdad en la política de salud; Art. 50.4. Distintivo para las empresas en materia de igualdad; Art. 51.d) Criterios de actuación de las Administraciones públicas; Capítulo II. El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (del Título V); Art. 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles; Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada; Disposición adicional segunda. Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General; Disposición adicional tercera. Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial; Disposición adicional vigésima. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas; Disposición adicional vigésima cuarta. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil; y Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de nombramientos.

²⁴¹ Art. 14.4 de la LOI: “A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones”.

²⁴² La Disposición Adicional Segunda añade un nuevo art. 44 bis a la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, por el que: «”Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico (...)”

este sentido, es el artículo 16 de la LOI²⁴³ el que concreta la premisa del artículo 14.4 de la LOI, por lo que la Administración General del Estado y sus órganos dependientes deben hacer el esfuerzo para que la composición de estos respete el principio de presencia equilibrada, por lo que no es una obligación expresa, al contrario que sucede en la composición de las listas electorales.

En el Título II sobre políticas públicas para la igualdad, se establece en el Capítulo II de la acción para la igualdad, un conjunto de artículos que promueven la presencia equilibrada en diferentes ámbitos. En este sentido, en artículo 24.2.d) de la LOI²⁴⁴ lo define para los órganos de control y de gobierno de los centros docentes, el artículo 26.2.c) de la LOI²⁴⁵ para la oferta cultural y artística pública, y finalmente, el artículo 27.3.e) de la LOI²⁴⁶ para los puestos directivos y de responsabilidad del Sistema Nacional de Salud.

En los tres artículos se establece que se promoverá la aplicación del principio de presencia equilibrada, por lo que se deberá hacer el esfuerzo de que esto sea así, pero en caso de que no se cumpla la presencia equilibrada en estos tres ámbitos de decisión (educación, cultura y sanidad) no se establece ningún parámetro legal que obligue y, por tanto, sancione en caso de que no se cumpla la presencia equilibrada, ya que no se trata de una obligación. En este sentido, es importante diferenciar cuando la ley establece la presencia equilibrada como una obligación o como una mera recomendación.

El artículo 50.4²⁴⁷ de la LOI establece que para la concesión del distintivo para las empresas en materia de igualdad se tendrá en cuenta, si en sus órganos directivos y grupos

²⁴³ Art. 16 de la LOI: “Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”.

²⁴⁴ Art. 24.2.d) de la LOI: “2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones: La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes”.

²⁴⁵ Art. 26.2.c) de la LOI: “2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones: c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública”.

²⁴⁶ Art. 27.3.e) de la LOI: “3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud”.

²⁴⁷ El art. 50.4 de la LOI: “Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa”.

profesionales se respeta el principio de presencia equilibrada, es decir, se aplicará beneficios aquellas empresas que respeten el principio de presencia equilibrada. Y se regula la presencia equilibrada en la administración pública para sus órganos de selección y valoración, en el artículo 51 de la LOI²⁴⁸.

Por otro lado, el Capítulo II del Título V establece que el principio de presencia equilibrada se debe respetar en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, y concreta esta actuación en los artículos 52²⁴⁹, 53²⁵⁰ y 54²⁵¹ de la LOI. El artículo 52 insta al gobierno a atender al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de los órganos directivos de la Administración General del Estado. El artículo 53 establece que se atenderá al principio de presencia equilibrada para los órganos de selección y las comisiones de valoración. Y el artículo 54 establece que se deberá respetar el principio de composición equilibrada en la designación de representantes de la Administración General del Estado.

El artículo 75 de la LOI²⁵² establece que en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles se debe respetar el principio de presencia equilibrada, y que este se deberá alcanzar en un plazo de ocho años desde la aprobación de la LOI.

²⁴⁸ Art. 51.d) de la LOI: “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración”.

²⁴⁹ Art. 52 de la LOI: “El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda”.

²⁵⁰ Art. 53 de la LOI: “Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos”.

²⁵¹ Art. 54 de la LOI: “La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe”.

²⁵² Art. 75 de la LOI: “Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley”.

Por lo que respecta a las modificaciones que la LOI establece, aparte de la que ya se ha comentado anteriormente, la introducción del principio de presencia equilibrada en la normativa de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General²⁵³, también se modifica a través de la Disposición Adicional tercera la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial²⁵⁴, por la que se añade un nuevo artículo 136 bis, estableciendo que la Comisión de Igualdad del Pleno del Consejo General del Poder Judicial deberá estar formada atendiendo al principio de presencia equilibrada. En la misma línea, la Disposición Adicional vigésima modifica la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas²⁵⁵, dando una nueva redacción al artículo 108.2, por lo que los órganos de evaluación en la medida de lo posible deberán respetar en principio de presencia equilibrada. Y se modifica la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil²⁵⁶, por medio de la Disposición Adicional vigésimo cuarta, por el que se da una nueva redacción al artículo 56.2 donde los órganos de evaluación en la medida de lo posible deberán respetar el principio de presencia equilibrada. Y, por último, en la disposición transitoria primera, establece que las normas de composición equilibrada se aplicarán con la entrada en vigor de la LOI.

Pero, además, a lo largo de la LOI encontramos algunos artículos que no enuncian el principio o composición equilibrada para su promoción o aplicación de forma directa, pero que sí resaltan la necesidad de la participación de la mujer en dicho ámbito o que la participación debe respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, por tanto, se entiende que dichos ámbitos de actuación deben respetar la presencia de ambos sexos lo más igualitaria posible.

En este sentido, en el artículo 5 de la LOI²⁵⁷ establece que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del

²⁵³ En palabras de la autora María Vicenta García Soriano, la aplicación del principio de presencia equilibrada en los procesos electorales, introducido en el artículo 44bis de LOREG «no se trata de una medida de acción positiva, ni de una cuota electoral sino de un instrumento constitucionalmente legítimo para hacer efectiva la igualdad material reconocida en el art. 9.2 CE y garantizar el acceso de la mujer a los cargos públicos representativos, así como el reparto equilibrado del poder entre los sexos» (2008: 153).

²⁵⁴ BOE de 2.

²⁵⁵ BOE de 19.

²⁵⁶ BOE de 26.

²⁵⁷ Art. 5 de la LOI: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las

empleo privado y en el empleo público, se garantizará... en la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales”. Si tenemos en cuenta que los principales actores en la negociación colectiva son las organizaciones sindicales y empresariales, estos no solo deben garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el contenido de los convenios colectivos, sino además se debe garantizar, tal y como establece el mencionado artículo, que en la participación de los representantes sindicales y empresariales se garantice la igualdad, de tal manera, que la composición de estos en los distintos órganos de decisión, entre ellos las comisiones negociadoras, se debería garantizar una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Además, en aplicación al artículo 4²⁵⁸ de la LOI que integra el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, se puede interpretar de esta forma (Ventura y García, 2018).

Pero, si bien es cierto, de manera directa, la LOI no obliga que las comisiones negociadoras deban tener una composición respetando el principio de presencia equilibrada, pero a la luz del artículo 5 y del 4 se debería entender de esta manera. Y junto con estos, el objeto de regular el principio de presencia equilibrada debería tener como finalidad su aplicación en aquellos ámbitos donde la infrarepresentación de la mujer sea evidente, como pasa en la negociación colectiva.

Y, por último²⁵⁹, en el Título III sobre medios de comunicación, se establece en el artículo 37.1.a)²⁶⁰ y en el artículo 38.1.a)²⁶¹ de la LOI que la programación RTVE y la Agencia EFE deben reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres, es decir, de esta manera se visibiliza la presencia o no de las mujeres en los diversos ámbitos, y valorar la realidad social.

mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

²⁵⁸ Art. 4 de la LOI: La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

²⁵⁹ Sobre el Título IV el derecho al trabajo en igualdad de condiciones se analiza con detalle en el próximo apartada.

²⁶⁰ Art. 37.1. a) de la LOI: “1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos: a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social”.

²⁶¹ Art. 38.1.a) de la LOI: “1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos: a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social”.

En definitiva, la Ley de Igualdad regula a lo largo de su articulado el principio de presencia equilibrada, aunque si bien es cierto con diversa intensidad, ya que no en todas las ocasiones este se debe aplicar de forma directa, como ocurre en la modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, si no en la mayoría de las situaciones este se debe promover, es decir, se debe hacer un esfuerzo para su aplicación, lo que no obliga de manera directa. Pero la necesidad de regular el principio de presencia equilibrada, pone de relieve que existe una infrarrepresentación de las mujeres y de que se trata de un hecho injustificado. Y a pesar, de que los niveles de formación de las mujeres en la actualidad son muy superiores a los de hace 30 años, estos no se corresponden con su representación en los puestos de toma de decisión. Existe una resistencia notable a que las mujeres alcancen el poder en igualdad de condiciones y de que los hombres compartan esos espacios. La regulación del principio de presencia equilibrada es un paso importante para que la mujer ocupe y participe en igualdad de condiciones las esferas de poder.

2.5.2. La negociación colectiva desde la perspectiva de género

La negociación colectiva es el instrumento básico de la normativa laboral, mecanismo contemplado por el ordenamiento jurídico, por medio del cual se elaboran los convenios colectivos. Estos son la expresión formal que regulan las condiciones de trabajo, negociadas por la representación de la empresa y del personal de trabajo en el ámbito al que corresponda (Monereo, Molina, Moreno, 2013). En este sentido, la negociación colectiva es determinante para la consecución de la igualdad, y, dadas las características del proceso de elaboración de los convenios colectivos, los actores sociales que forman parte de dichos procesos, tienen un papel relevante, ya que deciden el contenido del mismo, formando parte de la organización que toma de decisiones.

La negociación colectiva encuentra su garantía constitucional en el artículo 37.1 de la CE²⁶², por el que regula el derecho de las partes sociales a negociar su autonomía colectiva. La propia CE, a través de los artículos 7, 28 y 37, otorga a la negociación colectiva «una esencial función en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones de trabajo», la negociación colectiva y por tanto los convenios colectivos son

²⁶² Art. 37.1: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

el «instrumento adecuado para la introducción en la empresa de garantías de los derechos sociales» (Cabeza, Pérez del Rio, 2007: 146).

Y su desarrollo normativo se rige por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores²⁶³, que regula en el artículo tercero las fuentes de las relaciones laborales, concretamente establece que “los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: por los convenios colectivos”, y dedica todo el Título III a la negociación colectiva y a los convenios colectivos.

Los convenios colectivos son contratos colectivos que, al estar inscritos en el sistema de fuentes del derecho del trabajo, prevalecen «sobre la autonomía de la voluntad individual» (Merino, 2012:15), por lo que su modificación requiere el común acuerdo de las partes que forman la negociación colectiva.

Como hemos señalado, le corresponde negociar a los representantes de los trabajadores y los empresariales, es decir, son los que están legitimados para negociar. En este sentido, una de las cuestiones más importantes, atendiendo al objeto de estudio, es analizar quién tiene la legitimidad para negociar, esta viene regulada en el artículo 87 del ET.

Según el artículo 87 del ET la legitimidad para negociar se distingue atendiendo al tipo de convenio: Convenios de empresa y de ámbito inferior; Convenios de grupos de empresas y en los que afecte a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación; y Convenios sectoriales. Atendiendo a esta división, están legitimados para negociar:

1. Convenios de empresa y de ámbito inferior. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar el “comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité”, artículo 87.1 del ET. Y en representación del empresario estará legitimado el propio empresario.

2. Convenios de grupos de empresas y en los que afecte a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación. En representación de los trabajadores: a) los

²⁶³ BOE de 24. El ET ha sido objeto de múltiples modificaciones, para más información consultar: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

sindicatos más representativos a nivel estatal y en sus respectivos ámbitos las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos; b) los sindicatos más representativos a nivel de la Comunidades Autónomas de aquellos convenios que no trasciendan de ese ámbito territorial y sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos; y c) los sindicatos que cuenten con el mínimo 10% de miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional al que se refiera el convenio. Y en representación de los empresarios estarán legitimadas la representación de dichas empresas.

3. Convenios sectoriales. En representación de los trabajadores: a) los sindicatos más representativos a nivel estatal y en sus respectivos ámbitos las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos; b) los sindicatos más representativos a nivel de la CCAA de aquellos convenios que no trasciendan de ese ámbito territorial y sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos; y c) los sindicatos que cuenten con el mínimo 10% de miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional al que se refiera el convenio. En representación de los empresarios estarán legitimadas las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuente con el 10% de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 del ET²⁶⁴, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados. En los sectores donde no existan asociaciones empresariales estarán legitimados las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con 10% o más de empresas o trabajadores en el ámbito estatal, y las asociaciones empresariales de las CCAA que cuenten con un mínimo del 15% de empresas o trabajadores.

Las personas legitimadas tienen derecho a formar parte de la comisión negociadora, regulada en el artículo 88 del ET, estableciendo que “el reparto de miembros

²⁶⁴ Art. 1.2: “A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”.

con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo 87 y en proporción a su representatividad”.

En el contenido de los convenios colectivos, podrá regularse materias de carácter económico, laboral, sindical, y todas aquellas que afecten a las condiciones del empleo, y a las relaciones entre el personal laboral y el empresarial. Además, tienen 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, en los planes de igualdad (artículo 85.2), tal y como establece la LOI.

En este sentido, antes de la entrada en vigor de la LOI las «reformas laborales que inciden en el principio de no discriminación por razón de género repercutían fundamentalmente en el título I del ET y, por lo tanto, en el régimen de la relación individual de trabajo» (Cabeza, 2007a: 159), y esto hacía que la negociación colectiva fuera impermeable al principio de igualdad entre mujeres y hombres, auspiciado en la neutralidad del ordenamiento jurídico «olvidando[...] la dificultad de conseguir la neutralidad de la norma jurídica, cuando el trabajador prototipo de la realidad laboral es un varón» (Lousada, 2008: 26).

Pero con la aprobación de la Ley Orgánica de igualdad se rompe esa inercia y alcanza todo el ET, y se introducen referencias de igualdad en la mayoría de los ámbitos, y así sucede también con la negociación colectiva.

A lo largo del articulado de la LOI encontramos referencias relativas a la aplicación del principio de igualdad en el derecho al trabajo y en la negociación colectiva. En concreto, el Título I y el Título II marca las pautas generales (art. 5, 7, 8, 9 y 14), el Título IV regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, con especial atención a la regulación de la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y, particularmente, con la creación de los planes de igualdad en las empresas²⁶⁵, y finalmente, la modificación que establece la Disposición Adicional décimo primera sobre el Estatuto de los Trabajadores.

En el Título I de la LOI encontramos las principales definiciones y categorías básicas del principio de igualdad, donde regula en el artículo 5 la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito del empleo privado y en el ámbito del empleo público, para

²⁶⁵ También hace referencia a los Planes de igualdad en la administración pública, regulado en el art. 64 de la LOI.

el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional, en las condiciones de trabajo y en la “afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales”. Hemos de poner especial atención a esta última parte del enunciado, que reconoce la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Pero también resaltar que esta es la única referencia que hace la LOI sobre participación en las organizaciones sindicales y empresariales, sin concretar nada más.

Por otro lado, regula y define las discriminaciones que se pueden producir en el ámbito laboral, a través del acoso sexual o acoso por razón de sexo²⁶⁶, la discriminación por embarazo o maternidad²⁶⁷ o la indemnidad frente a represalias²⁶⁸.

El artículo 14 del Título II de la LOI establece los criterios generales de actuación de los poderes públicos, y en concreto el apartado segundo se refiere a “la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de las políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico”. Y el apartado octavo que enuncia la regulación de medidas para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar y personal de mujeres y hombres, así como de la corresponsabilidad en las tareas domésticas.

Pero la regulación más directa la encontramos en el Título IV de la LOI, dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, donde se establecen medidas concretas, como, la mejora de la empleabilidad de las mujeres, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la promoción de la igualdad en la

²⁶⁶ Art. 7:” 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

²⁶⁷ Art. 8: “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

²⁶⁸ Art. 9: “También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

negociación colectiva y sobre los planes de igualdad en las empresas, así como la creación de un distintivo para aquellas empresas que destaquen por crear políticas públicas de igualdad.

En cuanto a la promoción de la igualdad en los convenios colectivos debemos destacar, el artículo 43, el artículo 45.1 y la disposición adicional décimo primera que modifica el ET por el que se redacta un nuevo párrafo en el artículo 85.1 del Estatuto.

El artículo 43 de la LOI establece la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, por la que “mediante la negociación colectiva se podrá 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”. El referido artículo establece que los actores legitimados que forman parte de la negociación colectiva son los que deben negociar el contenido de los convenios colectivos en virtud del principio de igualdad de trato y no discriminación. Además, también regula la integración de acciones positivas, para acelerar cambios hacia la igualdad. Y aquí es importante destacar, como una de las particularidades de los convenios colectivos es su ámbito de actuación, por la proximidad con la que se crean los convenios colectivos, ya que actúan sobre sectores concretos o incluso empresas por lo que son un instrumento eficiente al tratar de forma concreta las desigualdades. Esta característica hace que los convenios colectivos sean un instrumento clave para la lucha contra la discriminación de género.

Por otro lado, el artículo 45.1 de la LOI establece 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”, es decir regula que a través de la negociación colectiva se deberán regular, *en su caso*, acordar cláusulas de igualdad. En esta misma línea, el nuevo párrafo segundo del artículo 85.1 del ET introducido por la disposición adicional décimo primera de la LOI reza “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”.

En este sentido, dichas regulaciones han sido analizadas por la doctrina jurídica, ya que la LOI muestra cierta ambigüedad que no deja claro si el deber de negociar, abarca también el deber de acordar, o solo abarca el deber de negociar. Por lo que podemos apuntar que el artículo 85.3 de los ET que regula el contenido mínimo de los Convenios Colectivos, nada establece en cuanto a la negociación de cláusulas de igualdad de oportunidades. Y, el artículo 89 del ET que regula la tramitación de los CC establece que éstas se deberán realizar de buena fe, por lo que “«el nuevo deber de negociar es suplementario, y no sustitutivo de la obligación de negociar de buena fe del art. 89.1» (Cabeza, 2007b: 38).

Por último, la LOI establece por medio de la disposición adicional décimo primera las modificaciones pertinentes en el ET, donde se concretan muchas de las medidas que la LOI ha ido anunciando, tales como, la protección frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo, las acciones positivas en la negociación colectiva, la implantación de los planes de igualdad en las empresas, el derecho a la conciliación laboral, familiar y personal regulada en la negociación colectiva, el derecho a la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos y la protección del embarazo frente a discriminaciones, la protección frente al despido por causas de discriminación, entre otras.

2.5.3. Las Comunidades Autónomas y el principio de presencia equilibrada

Como ya hemos ido anunciando, durante las últimas décadas las Comunidades Autónomas²⁶⁹ han modificado sus ordenamientos jurídicos, incorporando nuevos textos o modificando los ya existentes, introduciendo medidas con el objetivo de garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación, si bien es cierto, las modificaciones difieren de unas a otras y tienen distinto grado de intensidad, como ahora entramos a analizar.

²⁶⁹ La Comunidad Autónoma Valenciana tiene su propio apartado (1.5.3.4. Régimen Jurídico de la Comunidad Valenciana y el principio de presencia equilibrada), ya que el ámbito de estudio cuantitativo del proyecto de tesis se centra en esta Comunidad Autónoma.

A partir del año 2006 se inician una serie de reformas de los Estatutos de Autonomía aprobados en la década de los ochenta, estos Estatutos de Autonomía²⁷⁰ modificados introducen, entre otras materias, las relativas al derecho a la igualdad, cosa que en los anteriores apenas hacían referencia, así regulan la perspectiva de género y políticas públicas de igualdad.

Los Estatutos se reforman cuando en la mayor parte de estas CCAA ya tienen leyes de igualdad en las que han regulado materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres. Las Comunidades Autónomas desde inicios del año 2000 han aprobado leyes de igualdad²⁷¹ con el objetivo de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, incluidos los ámbitos de toma de decisión.

Al mismo tiempo, se han reformado algunos códigos electorales autonómicos²⁷² con la intención de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales.

En definitiva, como ahora veremos, todos estos instrumentos jurídicos tienen la intención de garantizar la igualdad de mujeres y hombres, visibilizar la desigualdad de género e incrementar la participación de la mujer en los puestos de toma de decisión.

2.5.3.1. Análisis de las reformas de los Estatutos de Autonomía

Los nuevos Estatutos de Autonomía plantean el principio de igualdad como un objetivo, que obliga a los poderes públicos a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos, dentro del ámbito de su competencia. Estos nuevos Estatutos de Autonomía recogen lo establecido por las organizaciones internacionales y en algunos casos la LOI y lo incorporan al texto estatutario, de manera que regulan conceptos y políticas tales como acciones positivas, transversalidad de género, impacto

²⁷⁰ Las Comunidades Autónomas que han modificado sus Estatutos de Autonomía que han sido modificados, y que por tanto han sido objeto de análisis han sido: Andalucía; Aragón; Illes Balears; Cataluña; Castilla y León; Comunidad Valenciana, e Islas Canarias.

²⁷¹ Las Comunidades Autónomas que han introducido dentro de sus leyes de igualdad entre mujeres y hombres, y que, por tanto, han sido objeto de estudio son: Andalucía, Aragón, Cantabria, Cataluña, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, Islas Canarias, Navarra, País Vasco, Principado de Asturias y Murcia.

²⁷² Los Comunidades Autónomas que han sido modificados sus Códigos electorales, y que por tanto han sido objeto de análisis han sido: Andalucía; Cantabria; Castilla-La Mancha; Islas Baleares; Murcia; País Vasco.

de género, violencia de género, conciliación de la vida laboral y familiar, lenguaje no sexista, etc.

El Estatuto de Cataluña, modificado por la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña²⁷³, merece una mención especial, en la medida que es el primer estatuto que hace referencia a la paridad en la representación electoral. El artículo 56.3 que regula la composición y régimen del parlamento señala que “La ley electoral de Cataluña debe establecer criterios de paridad entre mujeres y hombres para la elaboración de las listas electorales”, pero actualmente Cataluña sigue siendo la única comunidad autónoma sin ley electoral propia, por lo que esta obligación no está reflejada al no existir.

Por otro lado, sigue regulando en el artículo 19 los derechos de las mujeres, por el que “tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados”, y así, se ratifica en el artículo 29 sobre los derechos de participación donde se deben cumplir en condiciones de igualdad. Finalmente, el artículo 41 que regula la perspectiva de género, entre otras cuestiones, establece en el apartado segundo que “los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres”. El Estatuto de Cataluña regula en diversas ocasiones el derecho de participar en condiciones de igualdad para mujeres y hombres.

Por otro lado, el Estatuto Andaluz se aprobó en marzo de 2007, a través de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía²⁷⁴. El artículo 30 del Estatuto establece el “derecho a participación política en condiciones de igualdad en los asuntos públicos de Andalucía, directamente o por medio de representantes, en los términos que establezcan la Constitución, este Estatuto y las leyes...”. El artículo 105 establece que la ley se regirá por “criterios de igualdad de género para la elaboración de las listas electorales, y regulará la obligación de los medios de comunicación de titularidad pública de organizar debates electorales entre las formaciones políticas con representación parlamentaria”. Pero debemos hacer una

²⁷³ BOE de 20.

²⁷⁴ BOE de 20.

mención especial a los artículos 107²⁷⁵ y 135²⁷⁶, porque establecen la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los nombramientos y designaciones del parlamento andaluz y para los titulares de los órganos directivos de la Administración andaluza y a los órganos colegiados o consultivos.

El Estatuto de Aragón, se modificó por medio de la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón²⁷⁷. Al igual que en los anteriores Estatutos, se regula el derecho de participación en condiciones de igualdad (artículo 15). En el artículo 20 se establece que los poderes públicos deben garantizar la igualdad del individuo de tal forma que esta sea real y efectiva (la redacción es muy similar al art. 9.2 de la CE). Y se concreta en el artículo 24 por el que los poderes públicos deben orientar sus políticas a “garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo” y del mismo modo, el artículo 71 sobre competencias exclusivas establece (apartado 37^a) las “Políticas de igualdad social, que comprenden el establecimiento de medidas de discriminación positiva, prevención y protección social ante todo tipo de violencia, y, especialmente, la de género”.

El Estatuto de les Illes Balears, se modificó por la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las *Illes Balears*²⁷⁸. Al igual que en los otros Estatutos se garantiza el derecho de participación en condiciones de igualdad (art. 15). En el artículo 16 sobre los derechos sociales se establece que la actuación de las administraciones públicas se deberá centrar, entre otras en, “la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo”. Y el artículo 17 desarrolla el derecho a no ser discriminado por razón de sexo, y concreta, que “las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizarán que lo hagan en

²⁷⁵ Art. 107 del Estatuto Andaluz. Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los nombramientos y designaciones: “En los nombramientos y designaciones de instituciones y órganos que corresponda efectuar al Parlamento de Andalucía regirá el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres”.

²⁷⁶ Art. 135 del Estatuto de Andaluz. Principio de representación equilibrada de hombres y mujeres: “Una ley regulará el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración andaluza cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno o a los miembros del mismo en sus respectivos ámbitos. El mismo principio regirá en los nombramientos de los órganos colegiados o consultivos que corresponda efectuar en el ámbito de la Administración andaluza”.

²⁷⁷ BOE de 23.

²⁷⁸ BOE de 1 de marzo.

igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la conciliación de la vida familiar y laboral”, y dentro de la competencia exclusiva (artículo 70) se establecen la de “políticas de género. Conciliación de la vida familiar y laboral. Mujer” (apartado 20).

Y, el Estatuto de Castilla y León, modificado por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León²⁷⁹. Las modificaciones producidas son muy parecidas a las del resto de Estatutos. Se regula en el artículo 8 los deberes y derechos de los ciudadanos por los que se debe garantizar la igualdad real y efectiva, y remover aquellos obstáculos que la impidan (la redacción es muy similar al art. 9.2 de la CE, como ya ocurría en el Estatuto de Aragón). También en los derechos de participación regulados en el artículo 11 se establece que “la ley promoverá la igualdad efectiva de las mujeres y de los hombres en el acceso a los mandatos representativos autonómicos” y se regula también en el artículo 14 el derecho a la no discriminación por razón de género. Entre las competencias exclusivas se establece la de “11º Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género”.

Y el último estatuto modificado que alude en su texto al principio de igualdad en repetidas ocasiones es el Estatuto de Canarias, modificado por la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias²⁸⁰, en la misma línea, incluye entre sus derechos, en el artículo 12 la promoción de “políticas activas dirigidas a obtener la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres” y el derecho a la igualdad en el artículo 17, garantizando la igualdad efectiva, y la protección de las víctimas de la violencia machista, y define como principios rectores, en el artículo 37.4 y 37.5 “la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular, en materia de empleo, trabajo y retribución”, y el deber de “garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas”. También regula la igualdad como valor en el ámbito de la educación (art. 21.7) y en el ámbito laboral y profesional (art. 23). Y, por último, en el artículo 145 establece las políticas de género, donde incluye la promoción de la igualdad en los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos, la regulación de las acciones positivas y la promoción del asociacionismo de mujeres.

²⁷⁹ BOE de 1 de diciembre.

²⁸⁰ BOE de 6.

En general, las modificaciones estatutarias «han dedicado una especial atención a los derechos sociales, enunciados por la CE como principios rectores de política social y económica, mostrando una mayor preocupación y compromiso por los colectivos más vulnerables, en especial, a la igualdad de mujeres y hombres» (Macías, 2011b: 1144). Por lo que han seguido la misma línea de regulación en el articulado, con la finalidad, de hacer más presente el principio de igualdad, y también con la intención de garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres.

2.5.3.2. Análisis de las Leyes de Igualdad Autonómicas.

Por en los que respecta a políticas de igualdad, debemos destacar que la mayoría de las Comunidades Autónomas desde inicios del año 2000 han aprobado leyes de igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, incluidos en los ámbitos de toma de decisión.

Las Comunidades Autónomas que han aprobado leyes que garantizan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son: Andalucía, Aragón, Cantabria, Cataluña, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, Islas Canarias, Navarra, País Vasco, Principado de Asturias y Región de Murcia.

La primera comunidad que aprobó una Ley de igualdad fue Navarra, aprueba la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres²⁸¹, esta ley ha sido derogada y sustituida por la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres²⁸². En la ley del 2002 se destaca el artículo 2 que establece un conjunto de medidas en materia de participación social y política, por las que se “impulsará la presencia igualitaria de hombres y mujeres en los órganos decisorios y ejecutivos de las entidades o asociaciones” y se “promocionará la presencia de mujeres en los órganos de decisión de los partidos políticos, así como en las candidaturas con que concurren a las elecciones, y a aquellas fuerzas políticas que aumenten la presencia femenina en las candidaturas”, es decir, regula la presencia equilibrada en los puestos de toma de decisión.

²⁸¹ BOE de 15 de enero 2003.

²⁸² BOE de 8 de mayo.

Pero la ley del 2019 va más allá, y establece más cláusulas relativas a la participación equilibrada. Ya delimita sus actuaciones en el artículo 4, definiendo el principio de presencia equilibrada, y esta va más allá de lo establecido en la LOI, ya que se “tenderá a alcanzar el 50% de personas de cada sexo”. En el artículo 9 establece que las unidades de igualdad garantizaran “el principio de representación equilibrada entre de mujeres y hombres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones” y el artículo 16²⁸³ regula la representación equilibrada para los órganos directivos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, órganos colegiados, los tribunales y órganos de selección del personal de las Administraciones públicas. Y regula la presencia y participación equilibrada en el ámbito político (art. 26), en el ámbito social (art 27), en el medio rural (art. 28), en toda la escala del ámbito educativo (art. 32, 33 y 36), en el ámbito cultura (art. 39), en los medios de comunicación social (art. 40), en las políticas de empleo (art. 43), e implementará políticas de sensibilización sobre presencia equilibrada en el sector privado (art. 45). Y, por último, la disposición final cuarta establece que la Ley Foral 16/1986, de 17 de noviembre, reguladora de las elecciones al Parlamento de Navarra deberá en el plazo de un año, modificar e integrar el principio de presencia equilibrada, pero esta modificación no se ha llevado a cabo.

En la misma línea, Castilla y León con la Ley 1/2003, de 3 de marzo de 2003, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León²⁸⁴, regula en el

²⁸³ Art. 16. “Representación equilibrada de mujeres y hombres: 1. El Gobierno de Navarra garantizará el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de los entes que integran su sector público, en conjunto, cuya designación le corresponda. 2. El Gobierno de Navarra y los entes que integran su sector público institucional deberán atenerse al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas que los represente en órganos colegiados, así como en los tribunales para la concesión de premios, reconocimientos y becas, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas. Este mismo criterio de representación se mantendrá en la modificación o renovación de dichos órganos. 3. Se promoverá que los tribunales y órganos de selección del personal de las Administraciones públicas de Navarra respeten el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto para el ingreso como para la provisión de puestos de trabajo. 4. Las Administraciones Públicas promoverán la presencia de las mujeres en una proporción equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, político, económico, educativo, de la salud, cultural y deportivo, entre otros. 5. Las Entidades Locales de Navarra, así como sus organismos vinculados o dependientes, en el ejercicio de las respectivas competencias, responderán también al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento, en conjunto, de las personas titulares de los órganos directivos que les corresponda designar. 6. Las medidas de representación equilibrada no tendrán efecto para los órganos constituidos para la promoción de los derechos e intereses de las mujeres.

²⁸⁴ BOE de 24. La Ley ha sido modificada por la Ley 7/2007, de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (BOE de 10 de noviembre) y por la Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de Medidas para la Reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOE de 2 de octubre).

artículo 9 sobre competencias en materia de promoción de la igualdad, en el apartado sexto “el fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones”. Y esto lo concreta en el artículo 14.3 sobre las acciones positivas en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral, que se promoverá “facilitar la participación de las mujeres en las mesas de los convenios colectivos”, y en el artículo 17 sobre medidas de acción positiva para la promoción de las mujeres en la vida pública, por la que promoverá el incremento y favorecerá la participación de la mujer y “eliminar los obstáculos que existen para la participación equilibrada de mujeres y hombres en lo público y en lo privado”.

En la Comunidad Autónoma de Galicia se aprueban la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres²⁸⁵ y la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia²⁸⁶, ambos textos han sido derogados por el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad²⁸⁷, que como el propio título reza tiene como objetivo refundir las legislaciones de igualdad en un solo texto.

En cuanto a lo que establece este Decreto Legislativo sobre participación equilibrada, se destaca la regulación sobre las actuaciones de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia, donde establece en el artículo 5 la definición de transversalidad y lo relaciona con el “fomento de una participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones y la elaboración de estrategias para el empoderamiento de las mujeres” y señala entre las funciones de la unidad administrativa de igualdad, en el artículo 39 en fomento de la “participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de trabajo de los organismos dependientes de la consellería competente en materia de trabajo”. Y, siguiendo el mismo esquema que otras leyes autonómicas, también lo regula para diferentes ámbitos de actuación, como son los medios de comunicación (art. 13), en la universidad e investigación (art. 20) y en el acceso

²⁸⁵ BOE de 21 de septiembre.

²⁸⁶ BOE de 18 de mayo.

²⁸⁷ Diario Oficial Gallego de 17.

al empleo público (art. 46). Y, por último, regula en el artículo 83²⁸⁸ y artículo 84²⁸⁹ en fomento de la composición equilibrada para la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Galicia y para la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales respectivamente.

Unos años después, fue el País Vasco quien aprobó la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco²⁹⁰. Y como se desarrolla en el siguiente apartado, modifica la Ley electoral al Parlamento Vasco y la Ley de Elecciones de la Junta General de los Territorios Históricos de Araba, Bizkaia y Guipúzcoa. Pero, además, establece en el artículo 3 sobre los principios generales en materia de igualdad de mujeres y hombres se destaca el de la representación equilibrada, y el apartado 7 es que lo desarrolla, por el que “Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%”. Y es el artículo 20 el que desarrolla la aplicación de la representación equilibrada, establecida como una medida para eliminar la desigualdad y promover la igualdad. Y el artículo 23 establece que “Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias”, y se desarrolla para las asociaciones y

²⁸⁸ Art. 83. Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Galicia: 1. La Xunta de Galicia fomentará, sin vulnerar la libertad sindical, una composición equilibrada entre ambos sexos en la representación legal de la totalidad del personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio y en la representación legal de trabajadores y trabajadoras de empresas radicadas en Galicia. 2. A estos efectos, y sin perjuicio de otras actuaciones de sensibilización, la Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Negociación Colectiva podrá elaborar, con ocasión de cualquier proceso electoral, recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres atendiendo al número de mujeres y de hombres del censo de cada unidad electoral”.

²⁸⁹ Art. 84. “Composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales: Cada sindicato o asociación empresarial ejercerá sus derechos de participación institucional en cualquier organismo de la Comunidad Autónoma de Galicia conforme a criterios de equilibrio entre ambos sexos”.

²⁹⁰ BOE de 14 noviembre de 2011. La Ley ha sufrido alguna pequeña modificación por medio de la Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (BOE de 16 de marzo).

organización (artículo 24), actividades culturales (artículo 25), enseñanza no universitaria (artículo 30 y artículo 31) y enseñanza universitaria (artículo 33).

En este mismo sentido, pero con un menor protagonismo, *les Illes Balears* con la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, de las Islas Baleares²⁹¹, ahora derogada, establecida en el artículo 25. 2 sobre la igualdad en la negociación colectiva que “los poderes públicos deben potenciar la participación de las mujeres en la negociación colectiva”. A esta ley la sustituye la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres²⁹², esta ley va más allá que su antecesora. En el artículo 3 sobre principios generales regula la “paridad, composición equilibrada de mujeres y hombres, en los órganos de representación y de toma de decisiones, según la Ley electoral de la comunidad autónoma de las Illes Balears” y establece en el artículo 4²⁹³ la representación equilibrada de mujeres y hombres para el Gobierno Balear y sus administraciones. Y establece el fomento de la aplicación del principio de representación equilibrada en la administración educativa (art. 26 y 31), en el ámbito cultural (art. 33), en las políticas de empleo (art. 36), en el sector empresarial (art. 40) y en el empleo del sector público (art. 43). Una mención especial, el artículo 41.4 sobre negociación colectiva que establece que el “Gobierno de las Illes Balears promoverá que las organizaciones empresariales y las

²⁹¹ BOE de 17 de octubre.

²⁹² BOE de 22 de agosto.

²⁹³ Art. 4: “Representación equilibrada de mujeres y hombres: 1. El Gobierno de las Illes Balears garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran su sector público instrumental, en conjunto, cuya designación le corresponda. 2. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran su sector público instrumental, así como las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo, respetarán el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas. 3. La Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y los entes que integran su sector público instrumental designarán a las personas que los representen en órganos colegiados de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas. Este principio rige también en los nombramientos que les corresponda efectuar en los consejos de administración o en otros órganos colegiados superiores de dirección de los entes en los que participen. 4. Los consejos insulares y las entidades locales de las Illes Balears, así como sus organismos vinculados o dependientes, en el ejercicio de las respectivas competencias, responderán también al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento, en conjunto, de los titulares de los órganos directivos que les corresponda designar. También se ajustarán al principio de composición equilibrada de ambos sexos en la conformación de los tribunales y los órganos de selección de personal y en las comisiones de valoración de puestos de trabajo que les competan. 5. Las administraciones autonómica, insular y local promoverán la presencia de las mujeres en una proporción equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, político, económico, educativo, de la salud, cultural y deportivo, entre otros. 6. A los efectos de esta ley, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%”.

sindicales procuren la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos”.

Un años más tarde, la Región de Murcia aprueba La Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia²⁹⁴, establece pocas medidas encaminadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión. Se menciona en el artículo 18 sobre acceso al empleo, en el artículo 19 sobre planes de formación, en el artículo 23 sobre medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y en el artículo 27 sobre participación social.

La Comunidad Autónoma de Andalucía aprueba en el año 2007 la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía²⁹⁵. En el artículo de definiciones (art. 3.3) entiende la representación equilibrada de la misma forma que lo hace la disposición adicional primera de la LOI. Y entre los principios generales, establecidos en el artículo 4²⁹⁶ de la Ley se destaca el fomento de la participación equilibrada en los órganos de representación del Parlamento Andaluz, y la participación plena e igualitaria en las áreas económicas y sociales del medio rural.

Además, a lo largo del articulado se potencia la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres, en muy diversos ámbitos, como son los órganos directivos y colegiados de la Junta de Andalucía (art. 11), en los colegios profesionales de la Andalucía y corporaciones de derecho público (art. 11 bis), en los puestos directivos del ámbito educativo (art. 14), en el ámbito de la educación superior (art. 20), en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología (art. 21), en el sector empresarial (art. 27),

²⁹⁴ BOE de 22 julio de 2008. Esta ley ha sido en parte modificada por: la Ley 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (BOE de 5 de febrero de 2011); la Ley 11/2016, de 15 de junio, por la que se modifica la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia (BOE de 12 de julio); y por la Ley 3/2019, de 20 de marzo, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia (BOE de 16 de mayo).

²⁹⁵ BOE de 13 de febrero de 2008. Esta ley ha sido modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BOE de 7 de noviembre).

²⁹⁶ Art. 4: “Principios generales: Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias: 8. El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía”.

en la oferta artística y cultural (art. 50 ter), en los órganos de decisión del ámbito social, político y económico (art. 56) y en los medios de comunicación social (art. 58).

Y mención especial, requieren el artículo 28²⁹⁷ que habla sobre la negociación colectiva donde, se debe, entre otras cuestiones, promover la participación de las mujeres en las mesas negociadoras y va más allá, y establece que los sindicatos deberán procurar que en sus directivas haya una participación equilibrada de mujeres y hombres. En el mismo sentido, el artículo 53²⁹⁸ que habla sobre la participación política estableciendo que las candidaturas deben garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Unos años después, las islas Canarias se aprueba la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres²⁹⁹. En la misma línea que las anteriores leyes, regula en el artículo 4 sobre principios generales que informan la actuación de la Administración pública el fomento de la participación o composición equilibrada para los órganos de decisión, y define en el artículo 12³⁰⁰ lo que se entiende representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados, aunque no establece en que porcentaje se entiende el equilibrio, esto lo regula en la disposición adicional cuarta [Sic]³⁰¹ sobre representación equilibrada, que la define en los términos de la LOI. Y, regula la presencia equilibrada en diferentes ámbitos, como son en las diferentes escalas educativas (art. 15, 22 y 23), en la participación política (art. 60), en los espacios de decisión de los ámbitos

²⁹⁷ Art. 28: “Negociación colectiva: 2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma. (...) 4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección”.

²⁹⁸ Art. 53: “Participación política: Las candidaturas para las elecciones al Parlamento de Andalucía garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres”.

²⁹⁹ BOE del 18 de marzo. Esta ley ha sido modificada por la Ley 4/2012, de 25 de junio, de medidas administrativas y fiscales (BOE de 12 de junio), por la Ley 9/2014, de 6 de noviembre, de medidas tributarias, administrativas y sociales de Canarias (BOE de 20), y por Ley 7/2019, de 9 de abril, de modificación de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de modificación de las leyes reguladoras de los órganos de relevancia estatutaria para garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en su composición (BOE de 8 de mayo).

³⁰⁰ Art. 12: “Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados: 1. Se atenderá a la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias cuya designación corresponda al Gobierno de Canarias. 2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente: a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen. b) Cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

³⁰¹ Disposición adicional cuarta. [Sic]: “Representación equilibrada. A los efectos de esta ley, se entenderá por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean inferiores al cuarenta por ciento”.

sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos (art. 64), en los medios de comunicación social (art. 64). Por otro lado, regula en el artículo 31 la negociación colectiva y en el apartado segundo establece que “se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma. 4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección”. Y en la disposición adicional sexta regula la representación equilibrada en los órganos de relevancia estatutaria, comisionado o comisionada de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Consejo Económico y Social.

Y ese mismo 2010, la comunidad de Castillas-La Mancha aprueba la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha³⁰². Esta regula en el artículo 4 sobre principios de la administración autonómica y la administración local, la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de decisión y regula en el artículo 5³⁰³ la representación equilibrada de mujeres y hombres

³⁰² BOE del 12 de febrero de 2011. Esta ley ha sido modificada en múltiples ocasiones por la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales (BOE de 13 de agosto), por la Ley 9/2013, de 12 de diciembre, de Acompañamiento a los Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2014 (BOE de 10 de febrero de 2014), por la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha (BOE de 14 de diciembre), por la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Medidas Administrativas y Tributarias de Castilla-La Mancha (BOE de 20 de diciembre de 2020), por la Ley 5/2020, de 24 de julio, de Medidas Urgentes para la Declaración de Proyectos Prioritarios en Castilla-La Mancha (BOE de 23 de octubre), y por la Ley 4/2021, de 25 de junio, de Medidas Urgentes de Agilización y Simplificación de Procedimientos para la Gestión y Ejecución de los Fondos Europeos de Recuperación (BOE de 5 de noviembre).

³⁰³ Art. 5: “La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha: 1. Se tenderá al principio de participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos públicos de decisión, ejecutivos, consultivos y asesores de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de sus organismos autónomos y de todas las entidades que conforman el sector público regional. Para los altos cargos y los órganos unipersonales del Gobierno Regional se tenderá a la misma proporción en el conjunto de nombramientos. Estos criterios se seguirán, igualmente, en las designaciones, por las Administraciones públicas, de las personas integrantes de los órganos de administración de entidades públicas. En la composición de los órganos colegiados se tenderá a la participación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de participación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente: a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen. b) Cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta, facilitará la composición de género que permita la participación equilibrada. 2. A los efectos de esta Ley, se entenderá por participación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40. 3. Se entenderá por representación equilibrada la alternancia de mujeres y hombres en las candidaturas a las Cortes Regionales que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, de forma que las personas de un sexo ocupen todos los puestos pares y las del otro todos los puestos impares”.

en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y la tasa en cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Y como novedad, lo regula en el artículo 18³⁰⁴, como un derecho a la representación y participación equilibrada. Y regula y fomenta la presencia equilibrada en diferentes órganos decisorias del ámbito rural (art. 24), de la enseñanza universitaria (art. 35), del empleo del sector público, (art. 40), de los órganos colegiados de la sanidad (art. 47) y en los medios de comunicación públicos (art. 48) y privados (art. 50). Y establece en el artículo 63.2 sobre interlocución entre las administraciones públicas castellano-manchegas y las organizaciones sindicales y empresariales, que “el Instituto de la Mujer establecerá cauces para que la participación de los sindicatos y organizaciones empresariales en organismos públicos atienda a los criterios de participación equilibrada de mujeres y hombres designados por estas instituciones”, y establece una fórmula similar para la participación de las organizaciones vecinales y de consumidores en el desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres (art. 64) y para la participación de los colegios y asociaciones profesionales en el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 65).

El Principado de Asturias aprueba la Ley del 2/2011, del 18 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la erradicación de la violencia de género³⁰⁵. Como objeto de ley establece en el artículo 1, que se debe garantizar la efectiva igualdad de derechos, trato y oportunidades de mujeres y hombres a través de promover la presencia equilibra en el ámbito público, y concreta en el artículo 2 que las definiciones las ha extraído la de LOI. Y es el artículo 8³⁰⁶ el que concreta la composición equilibrada de los órganos directivos y colegiados, especialmente para el nombramiento de altos cargos, la

³⁰⁴ Art. 18: “Derecho a la representación y participación equilibrada: 1. Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad en el acceso a la representación pública. 2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres y a los hombres la participación y representación equilibrada del ámbito autonómico en los términos de los apartados 2 y 3 del artículo 5 de esta Ley. 3. La Junta de Comunidades impulsará la participación equilibrada en los colegios y asociaciones profesionales con implantación en la región y en las organizaciones sindicales y empresariales, dentro del respeto a su capacidad organizativa”.

³⁰⁵ BOE de 4 de mayo.

³⁰⁶ Art. 8: “Composición equilibrada de los órganos directivos y colegiados: 1. Se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de altos cargos de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos, considerados en su conjunto. 2. Igualmente la Administración del Principado de Asturias procurará respetar el principio de presencia equilibrada en la composición de sus órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos. Se excluirán del cómputo aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen. 3. A efectos de lo establecido en el apartado anterior, cada organización, institución o entidad a la que corresponda la designación o propuesta procurará que ésta responda al principio de representación equilibrada”.

administración, y aquellas organizaciones o instituciones con cargos de libre designación. Y establece la aplicación del principio de presencia equilibrada para la administración de enseñanza educativa (art. 15), de enseñanza universitaria (art. 19) y del empleo público (art. 42). Y regula en el artículo 41 la incorporación de la perspectiva de género en los convenios colectivos.

Y la Comunidad Autónoma de Extremadura ha aprobado la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura³⁰⁷. En artículo³⁰⁸ que define los principios generales de actuación, establece en el punto trece la representación equilibrada en los poderes públicos para la toma de decisiones y las candidaturas electorales de la Asamblea de Extremadura, y el artículo 4 se encarga de definir lo que se entiende por representación equilibrada, estableciendo, que “se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”, es decir, la definición se ajusta a lo que la LOI ha establecido. El artículo 6 regula el “fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones”. El artículo 26 habla de la representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados y para los consejos escolares para la enseñanza no universitaria (art. 37) y para la enseñanza superior (art. 38), en el ámbito de la investigación universitaria (art 39). El artículo 41 lo establece en el acceso al empleo y el artículo 47 establece la presencia equilibrada en el ámbito empresarial, de tal manera, “la Junta de Extremadura impulsará y promoverá actuaciones y acciones a fin de que las empresas extremeñas se comprometan a alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección”.

También se establece en la negociación colectiva para fomentar la participación de mujeres en el artículo 48.3 de la siguiente manera, “se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva para lograr una representación equilibrada de ambos sexos”. Por otro lado, se

³⁰⁷ BOE del 13 de abril.

³⁰⁸ Art. 3.12: “Principios generales: 12. La representación equilibrada. Los poderes públicos extremeños adoptarán las medidas necesarias para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y para el fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones a la Asamblea de Extremadura”.

crea la Marca de Excelencia de Igualdad (art. 55), entre los requisitos se tendrán en cuenta la representación equilibrada de mujeres y hombres. Entre otros ámbitos, establece la participación equilibrada en el sector público extremeño (art. 51), en el mundo de la cultura (art. 65), y en los medios de comunicación (art. 75). Y en el artículo 72 se insta a los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole a que se respete la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En el año 2015, la Comunidad Autónoma de Cataluña aprueba la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres³⁰⁹. La Ley define en el artículo 2 la representación equilibrada, entendiéndola como una “presencia de las mujeres en una proporción adecuada en cada circunstancia”, y también define lo que se entiende por representación paritaria, siendo esta “una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo supera el 60% del conjunto de personas a que se refiere ni es inferior al 40%, y que debe tender a alcanzar el 50% de personas de cada sexo”.

A lo largo del articulado, regula el fomento y la garantía para establecer la representación equilibrada en los poderes públicos (art. 18), en la administración educativa (art. 21), en los organismos artísticos y culturales (art. 24), en el ámbito de la investigación y la educación superior (art. 28), y en el ámbito laboral (art. 32). Y el artículo 35 regula las condiciones para obtener el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, y entre ellas regula la exigencia de tener una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Por otro lado, regula en el artículo 3³¹⁰ apartado quinto sobre principios de actuación de los poderes públicos la democracia paritaria en los asuntos públicos, esto lo concreta en los órganos colegiados de las administraciones públicas (art. 12), en la función pública (art. 16) y en la participación política (art. 19) ya definido en el EEAA, antes mencionado.

³⁰⁹ BOE de 8 de septiembre.

³¹⁰ Art. 3: “Principios de actuación de los poderes públicos: Quinto.—Democracia paritaria y participación paritaria de mujeres y hombres en los asuntos públicos: los poderes públicos deben promover la participación de los grupos y las asociaciones que defienden los derechos de las mujeres en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, así como la representación paritaria en la composición de los órganos colegiados, de dirección, de participación, de representación, consultivos, técnicos y científicos, en los tribunales y en los espacios de toma de decisiones”.

Y, por último, el artículo 20 regula la participación social de las mujeres, y concreto que “los colegios y agrupaciones profesionales y empresariales, las organizaciones sindicales, culturales y sociales y los partidos políticos deben establecer los mecanismos que garanticen la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos, con el objetivo de lograr en ellos la representación paritaria”. Y en relación a la negociación colectiva, este lo concretó en el artículo 40³¹¹ sobre presencia de mujeres y hombres en la negociación colectiva. Este artículo (junto con otros) fue declarado inconstitucional y nulo en la Sentencia 159/2016, de 22 de septiembre de 2016³¹², por el Recurso de inconstitucionalidad 2257-2016, interpuesto por el presidente del Gobierno. El TC consideró que dicho precepto es una regulación que debe encuadrarse en materia de legislación laboral al afectar al contenido del derecho a la negociación colectiva y, en consecuencia, el artículo 40 fue declarado inconstitucional al invadir la competencia del Estado en materia laboral.

La Comunidad autónoma de Aragón, en el año 2018 aprobó la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón³¹³. Como está siendo habitual, en las leyes más recientes, regula la participación y presencia equilibrada en múltiples ámbitos. En este sentido, lo recoge en el artículo 3 sobre principios generales de actuación de los poderes públicos, también lo regula en el artículo 4 refiriéndose a lo establecido en la disposición adicional primera de la LOI, en el artículo 6 establece que la administración autonómica en el desarrollo de sus competencias fundamentalmente garantizará la participación equilibrada de mujeres y hombres, y en el artículo 24³¹⁴ lo

³¹¹ Art. 40: “Presencia de mujeres y hombres en la negociación colectiva: 1. Las organizaciones empresariales y sindicales, así como los órganos de representación del personal en la empresa, deben promover una representación paritaria de ambos sexos en la negociación colectiva mediante medidas de acción positiva. 2. La Administración pública competente para el control de la legalidad de los convenios colectivos debe requerir a las empresas la hoja estadística de convenios con los datos significativos sobre la presencia de mujeres en la comisión negociadora y en el ámbito de aplicación de los convenios y acuerdos colectivos”.

³¹² BOE de 31 de octubre de 2016.

³¹³ BOE de 29 de agosto.

³¹⁴ Art 24: “Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las instituciones y en los órganos públicos. De conformidad con el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se garantizará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres: 1. En el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón cuya designación corresponda al Gobierno de Aragón, procurando la representación de mujeres procedentes de grupos minoritarios. 2. En la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. 3. En la designación de los representantes del Gobierno de Aragón en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. 4. En los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Administración de

dedica a la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las instituciones y en los órganos públicos. También regula el fomento a la participación equilibrada en diferentes ámbitos, como es el de la educación en sus diferentes escalas (art. 30, 33, 35 y 36), en el ámbito laboral del sector privado (art. 40, 42 y 46), en los diferentes ámbitos de decisión del sector público (art. 50), en el ámbito deportivo (art. 74), cultural (art. 75), en el desarrollo rural (art. 80), para la participación social y política (art. 81), en los medios de comunicación social de titularidad pública (art. 84), y para el fomento en los medios de titularidad privada (art. 85). Además, regula en el artículo 50 como uno de los requisitos para la marca de excelencia en igualdad.

Destacar el artículo 37 que establece como objetivo prioritario de la actuación del Gobierno de Aragón la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la lucha contra la discriminación salarial, y que detalla en el apartado d) que “se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de negociación colectiva y se impulsará la identificación y difusión de buenas prácticas en la negociación colectiva relacionada con estas medidas”, y este lo vuelve a concretar en el artículo 47 que dedica a la negociación colectiva, que a fin de promover una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los espacios de negociación, se realizarán “acciones con el objetivo de incrementar la participación de las mujeres de forma activa en los procesos de negociación colectiva”.

Y, por último, Cantabria es la última comunidad autónoma que incorpora a su ordenamiento jurídico una ley específica de igualdad aprobando en el año 2019, la Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres³¹⁵. Esta ley se destaca por su amplia integración a la participación y representación de mujeres y hombres a lo largo de todo el texto, y así se regula en el artículo 3 sobre principios generales. El artículo 21³¹⁶ lo regula para los órganos de la Administración de la

la Comunidad Autónoma de Aragón y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. 5. En la composición de cualesquiera órganos colegiados que se constituyan para la selección de personal de nuevo ingreso o la provisión de puestos de trabajo y para la concesión de ayudas, subvenciones, becas o premios”.

³¹⁵ BOE de 29.

³¹⁶ Art. 21: “Representación equilibrada en los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria: 1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará el principio de representación equilibrada de hombres y mujeres referido en el artículo 3.1.j), tanto en la titularidad de todos y cada uno de los órganos del Gobierno de Cantabria, como de la Administración General y del Sector Público Institucional. 2. En cada Consejería, el nombramiento de titulares de sus órganos directivos, deberá contemplar igualmente dicho principio. 3. Este mismo criterio se observará en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en la modificación o renovación de dichos órganos. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen. 4. La designación de representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o

Comunidad Autónoma de Cantabria y regula en el artículo 128³¹⁷ la representación paritaria de mujeres y hombres para procesos electorales al Parlamento de Cantabria, respetando la fórmula que la LOI introduce en la disposición adicional primera.

Además, establece la garantía y el fomento de la participación y representación de mujeres y hombres en diferentes ámbitos, como es la enseñanza no universitaria (art. 31, 32, 34, 35 y 38), y la universitaria (art. 46 y 48), en los diferentes órganos decisorios del sector público (art. 66, 72, 73), en el ámbito de la salud pública (art. 102 y 103), y en el ámbito de la comunicación social (art. 135).

Y, por último, es la única ley que regula el fomento y la garantía de la representación equilibrada en diferentes espacios que repercuten directamente en la negociación colectiva. En este sentido, regula en el artículo 79³¹⁸ el fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Cantabria, en el artículo 80³¹⁹ la composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales, y en el artículo 81³²⁰ la promoción de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y empresariales.

comités consultivos de otras Administraciones públicas y organizaciones de todo tipo, deberá realizarse con criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres. 5. Esta misma obligación será de aplicación a los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Comunidad Autónoma de Cantabria”.

³¹⁷ Art. 128: “Representación paritaria de mujeres y hombres para procesos electorales al Parlamento de Cantabria: 1. Con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la participación política, las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras para procesos electorales al Parlamento de Cantabria, garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres. 2. La Junta Electoral de Cantabria sólo admitirá aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo, tanto para las personas candidatas como para las suplentes”.

³¹⁸ Artículo 79: “Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Cantabria: 1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria fomentará, sin vulnerar la libertad sindical, la presencia de mujeres en la representación legal de trabajadores y trabajadoras de empresas radicadas en Cantabria. 2. A estos efectos, y sin perjuicio de otras actuaciones de sensibilización, podrá elaborar, con ocasión de cualquier proceso electoral, recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres, atendiendo al número de mujeres y hombres del censo de cada unidad electoral”.

³¹⁹ Art. 80: “Composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales: La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria exigirá, conforme a las disposiciones de esta ley, el respeto a los criterios de equilibrio entre ambos sexos en la participación de sindicatos y asociaciones empresariales en cualquier organismo institucional. Del cómputo se excluirán aquellas personas designadas en función del cargo que desempeñen”.

³²⁰ Art. 81: “Promoción de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y empresariales: 1. Las organizaciones sindicales promoverán medidas que estimulen y faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad sindical, impulsando su participación en las mesas negociadoras de los convenios, así como una presencia equilibrada en los órganos de dirección. 2. Las organizaciones empresariales promoverán medidas que favorezcan la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las mismas, en especial en sus órganos de dirección”.

2.5.3.3. Análisis de las reformas de las Leyes Electorales Autonómicas

La primera ley electoral de ámbito autonómico que fue modificada con la intención de garantizar mayor presencia de mujeres en los parlamentos autonómicos fue la Ley 6/2002, de 21 de junio, de modificación de la Ley 8/1986, de 26 de noviembre Electoral de la Comunidad Autónoma de las *Illes Balears*³²¹, esta modificación se produjo antes que la aprobación de la LOI con la disposición adicional segunda, que modificaba la LOREG con la misma intención. En este sentido, se modifica el artículo 16³²² y en la nueva redacción del apartado cuarto, establece que “con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad en la participación política, las candidaturas electorales deberán contener una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Las listas se integrarán por candidatos de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa”, es decir, establece que las listas deben ser paritaria y cremallera (alternación de mujer/hombre o hombre/mujer), es decir, regula más allá que lo que la LOREG establece para la composición de las listas electorales.

Luego fue Castilla-La Mancha con la Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha³²³, establece la modificación en la misma línea que lo hacía la Ley electoral de *les Illes*

³²¹ BOE de 17 de julio.

³²² Se suspendió la vigencia y aplicación de dicho apartado, desde el 27 de septiembre de 2002 para las partes en el proceso y desde el 31 de octubre de 2002 para los terceros, por providencia del TC de 15 de octubre de 2002 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad 5536/2002, promovido por el Presidente del Gobierno contra el artículo 16.4 de la Ley del Parlamento Balear 8/1986, de 26 de noviembre, electoral de la Comunidad Autónoma, en la redacción dada por el artículo 1 de la Ley Balear 6/2002, de 21 de junio. Finalmente, el TC, por Auto de 10 de octubre 2006, ha acordado tener por desistido al Abogado del Estado, en el recurso de inconstitucionalidad planteado en relación con el art. 16.4 de la Ley del Parlamento de las Illes Balears 8/1986, de 26 de noviembre, electoral de la Comunidad Autónoma, en la redacción dada por el art. 1 de la Ley 6/2002, de 21 de junio, declarando extinguido el proceso que fue admitido a trámite por providencia de 15 de octubre de 2002.

³²³ BOE de 16 de julio.

Balears, modificando³²⁴ el artículo 23³²⁵ por el que las listas deben alternar hombres y mujeres, ocupando los de un sexo los puestos pares y los de otro sexo los puestos impares.

Ambas leyes en la redacción de estos artículos regulan la composición paritaria de las listas electorales, lo que se conoce con el nombre de listas cremallera, con el fin de garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación.

El País Vasco con la aprobación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco³²⁶, establece una doble modificación, para las Elecciones del Parlamento Vasco y para las Elecciones de la Junta General de los Territorios Históricos de Araba, Bizkaia y Guipúzcoa. Esta modificación fue objeto de recurso de inconstitucionalidad, a través de la Sentencia 13/2009, de 19 enero de 2009. El Tribunal Constitucional decidió desestimar el recurso de inconstitucionalidad, núm. 4057-2005³²⁷, y fundamentó sus argumentos para desestimar dicho recurso estableciendo que la representación equilibrada no puede considerarse inconstitucional por establecer porcentajes por igual a ambos sexos, y refiriéndose a que una composición de estas características no puede ser contraria al artículo 14 de la CE, y «estableciendo un umbral mínimo, pero no máximo, de al menos el 50% de mujeres en las listas electorales», por eso el Tribunal entiende la constitucionalidad «por cuanto establece un mínimo dentro de la horquilla que regula la LOI [...], pero siempre y cuando tal regulación garantiza, precisamente con base en la noción de presencia equilibrada establecida en la LOI, que

³²⁴ Como ya ocurrido con la modificación de la ley electoral balear, se suspendió la vigencia y aplicación del apartado 1bis, desde el 27 de septiembre de 2002 para las partes del proceso y desde el 31 de octubre de 2002 para los terceros, por providencia del TC de 15 de octubre de 2002 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad 5537/2002, promovido por Presidente del Gobierno contra el artículo 1 de la Ley de las Cortes de Castilla-La Mancha 11/2002, de 27 de junio, que añade un nuevo apartado 1 bis al artículo 23 de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, electoral de Castilla-La Mancha. El TC, por Auto de 26 de septiembre 2006, ha acordado tener por desistido al Abogado del Estado, en la representación que legalmente ostenta, del recurso de inconstitucionalidad núm. 5537-2002, declarando extinguido el proceso que fue admitido a trámite por providencia de 15 de octubre de 2002.

³²⁵ Art. 23. 1 bis: “Para garantizar el principio de igualdad en la representación política, las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, alternarán hombres y mujeres, ocupando los de un sexo los puestos pares y los del otro los impares. La Junta Electoral sólo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para los candidatos como para los suplentes”.

³²⁶ BOE de 14 de noviembre de 2011. La modificación se introduce por medio de la Ley Vasca de Igualdad, no es propiamente una ley electoral.

³²⁷ Recurso de inconstitucionalidad núm. 4057-2005, interpuesto por sesenta y dos Diputados del Grupo Parlamentario Popular del Congreso contra los arts. 3.7 (párrafo segundo) y 20.4 b), 5, 6 y 7, y las disposiciones finales segunda (apartado 2), cuarta y quinta de la Ley del Parlamento Vasco 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

los hombres cuentan al menos con el 40% en las listas electorales» (Ventura y García, 2018).

En la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco³²⁸, se modifica el artículo 50³²⁹ añadiendo un nuevo párrafo cuarto, por el que se establece que las listas deben estar formadas por al menos un 50% de cada sexo, es decir establece la paridad en las listas electorales, va más allá de lo que la LOI regula con la aplicación del principio de presencia equilibrada (Campos, 2010).

En el mismo sentido, la modificación que se hizo sobre la Ley 1/1987, de 27 de marzo, de Elecciones para la Junta General de los Territorios Históricos de Araba, Bizkaia y Guipúzcoa³³⁰, por el que se añade un nuevo artículo 6 bis³³¹, en el mismo sentido que la modificación a las elecciones del Parlamento Vasco, estableciendo listas paritarias.

Por otro lado, en Andalucía se aprueba la Ley 5/2005, de 8 de abril, por la que se modifica la Ley 1/1986, de 2 de enero, Electoral de Andalucía³³². Regula para las listas de candidaturas la forma de listas cremallera, es decir, establece que las listas electorales además de paritarias sean cremallera. La ley electoral andaluza es más restrictiva que la LOREG. En este sentido, modifica el artículo 23.1³³³, y establece también que la representación paritaria se debe mantener para las listas suplentes.

También la Región de Murcia modificó su ley electoral, con la aprobación de la Ley 14/2015, de 28 de julio, de reforma de la Ley 2/1987, de 24 de febrero, Electoral de la Región de Murcia³³⁴. En esta modificación en el artículo 21 apartado primero, hace

³²⁸ BOE de 29 de febrero de 2012.

³²⁹ Art. 50.4: “Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos un 50% de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres. Las juntas electorales del territorio histórico competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes”.

³³⁰ BOE de 22 de marzo de 2012.

³³¹ Art. 6 bis: “Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos un 50% de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres. Las juntas electorales de zona competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes”.

³³² BOE de 17 de mayo.

³³³ Art. 23.1: “1. La presentación de candidaturas, en la que se alternarán hombres y mujeres, habrá de realizarse entre el decimoquinto y el vigésimo días posteriores a la convocatoria, mediante listas que deben incluir tantos candidatos como escaños a elegir por cada circunscripción y, además, cuatro candidatos suplentes, expresándose el orden de colocación de todos ellos, ocupando los de un sexo los puestos impares y los del otro los pares.”

³³⁴ BOE de 24 de septiembre.

referencia a lo establecido en la LOREG, de forma que la “presentación de candidaturas, en las que en todo caso se respetará la paridad establecida en la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, y que siempre procurará la alternancia de género”.

Y, por último, la ley de Cantabria de igualdad, introduce en la disposición final cuarta una modificación en la Ley de Cantabria 5/1987, de 27 de marzo, de Elecciones al Parlamento de Cantabria. Y añade un nuevo párrafo, con el número 4, al artículo 23³³⁵, que establece la composición equilibrada de mujeres y hombres, donde cada uno de los sexos no pueden suponer menos del 40%, y este porcentaje se debe mantener en tramos de cinco.

Estas comunidades autónomas mencionadas han modificado sus respectivas leyes electorales, y en cuatro de ellas esta modificación se acerca más al principio de paridad que la modificación que ha sufrido a este respecto la LOREG, ya que, se exige no solo que exista una presencia equilibrada, si no que esta sea paritaria (50% de cada uno de los sexos), e incluso, en tres de ellas, se establece que esta paridad debe ser formando listas cremallera (alternación de mujeres/hombres o hombre/mujer), lo que facilita sin duda, que la presencia de mujeres se equipare a la de los hombres, y por tanto, se hace de esta forma efectivo el principio de igualdad en el ámbito de la representación política.

La constitucionalidad de estas leyes «se cuestionó por una parte de la doctrina que consideraba que tales previsiones constituían una evidente restricción a la libertad de ser elegido que forma parte del derecho de sufragio» (García, 2008: 143).

2.5.3.4. El régimen jurídico de la Comunidad Valenciana y el principio de presencia equilibrada

Atendiendo al objeto de estudio, el análisis de la composición y participación de mujeres y hombres en las mesas de negociación colectiva para los convenios colectivos aprobados en la Comunidad Valenciana, es importante centrar la cuestión en lo que

³³⁵ Art. 23.4: “Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras deberán mantener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista de personas candidatas cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados”.

establece la legislación valenciana sobre el principio de presencia equilibrada, y más concretamente, sobre si establece algún parámetro para la composición y participación equilibrada de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios colectivos.

El nuevo Estatuto de Autonomía Valenciano se aprueba por la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana³³⁶, y establece en el artículo 11 que “la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres pueden participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”. La modificación del Estatuto de Autonomía mantiene la misma competencia con respecto a la igualdad de mujeres y hombres y en el artículo 49.1.26ª sobre las competencias exclusivas de la *Generalitat* Valenciana define “la promoción de la mujer”. En este sentido, el EEAA Valenciano no establece ningún parámetro sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de decisión, y se limita a definir el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en la *Generalitat Valenciana*.

Por su parte, la Ley 9/2003, de 2 abril, para la igualdad entre mujeres y hombres³³⁷ regula en el Título II, Capítulo III la igualdad en el ámbito laboral, estableciendo medidas sobre el acceso al empleo, el fomento de empleo, la conciliación familiar y laboral, la flexibilidad horaria, permisos de paternidad, planes de igualdad en las empresas, discriminación laboral y acoso sexual, entre otras. Y también, establece en el artículo 24 la igualdad en la negociación colectiva, por el que: “la administración autonómica, a través del registro de convenios colectivos, informará la aplicación del principio de igualdad de géneros. Cuando a través del registro de convenios se observara la existencia de un convenio que contenga cláusulas que pudieran ser contrarias al principio de igualdad reconocido en la Constitución española y desarrollado por la presente ley, la autoridad competente adoptará las medidas oportunas previstas en la legislación laboral”, por lo que pone el énfasis en el contenido de los convenios colectivos, pero no dice nada de la composición de las comisiones negociadoras³³⁸, como si sucede en otras leyes de ámbito autonómico, como antes se ha señalado.

³³⁶ BOE de 11.

³³⁷ BOE de 8 de mayo.

³³⁸ Art. 13 al 24 de la Ley Valenciana de Igualdad.

Y regula en el artículo 11 que se debe favorecer la presencia de mujeres en las listas electorales y que aquellas listas electorales que favorezcan la presencia equilibrada de mujeres y hombres contarán con tiempo gratuito en los medios de comunicación³³⁹.

En el año 2012 se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana, a través de la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la *Comunitat Valenciana*³⁴⁰, donde dedica el título II a la igualdad de mujeres y hombres y garantiza la igualdad de condiciones de mujeres y hombres y la aplicación transversal de la igualdad en todas las políticas (artículo 20), se prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de género (artículo 21), regula criterios para terminar con la desigualdad retributiva y evitar la segregación laboral, implantar un lenguaje no sexista y las medidas necesarias para hacer efectivo la igualdad de mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Valenciana (artículo 23).

Además se garantiza el principio de igualdad en el ámbito laboral, y entre otras medidas establece en el artículo 26 que los “poderes públicos valencianos, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con lo previsto en la legislación del Estado, fomentarán: 1. La participación de las mujeres y los hombres en la vida laboral, sin discriminación de ningún tipo y en igualdad de condiciones”, se podría hacer una interpretación de dicho artículo a favor de la igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones, aunque, no lo regula con tanta claridad. Y finalmente, regula el principio de igualdad en el ámbito educativo (artículo 28).

Y, por último, en el año 2017 se aprobó la Ley 12/2017, de 2 de noviembre, de modificación de las leyes reguladoras de las instituciones de la Generalitat para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en sus órganos³⁴¹. Esta ley, tal y como, reza su parte preambular tiene como objetivo, al amparo del EEAA y de la Ley 9/2003, integrar modificaciones en las composiciones de diferentes instituciones de la Comunidad Valenciana para garantizar de manera efectiva la composición representativa entre mujeres y hombres de sus órganos y garantizar la igualdad de oportunidades. De esta

³³⁹ Art. 11: “El Consell de la Generalitat favorecerá la presencia de mujeres en las candidaturas presentadas a las Corts Valencianes por los partidos políticos y agrupaciones electorales. Los medios de comunicación de titularidad pública tendrán en cuenta en la disposición del tiempo gratuito aquellas candidaturas con presencia equilibrada de mujeres y hombres, respetando, en todo caso, las previsiones de la Ley Electoral Valenciana”.

³⁴⁰ BOE de 7 de noviembre.

³⁴¹ BOE de 23 de diciembre.

forma, modifica seis leyes valencianas³⁴², con el fin de integrar una composición mínima de mujeres del 50% para los diferentes organismos.

2.5.4. Reflexiones en torno a la LOI: el principio de presencia equilibrada

La Ley Orgánica de Igualdad es el instrumento más importante en cuanto a igualdad de mujeres y hombres desde la aprobación de la constitución de 1978. Pero el carácter imperativo, y especialmente, en lo referente a las normas sobre los puestos de toma de decisión no siempre alcanza los efectos esperados, y en esta línea argumental lo establece la profesora Saldaña afirma que la LOI «postula también la presencia equilibrada de género en los distintos niveles decisorios del ámbito público, sin embargo, la resistencia a su implementación, por su supuesta confrontación con los principios de méritos y capacidad, ha motivado que su alcance sea muy limitado en determinados espacios públicos» (2008: 107).

Y esto se debe a que «el sentido de esta ley se vería reforzado si fuese el propio texto constitucional el que estableciese la igual dignidad humana, y la igualdad de derechos y deberes de mujeres y hombres; no sólo para acabar definitivamente con cualquier resquicio jurídico para la discriminación por razón de sexo, sino para establecer jurídicamente de una manera inequívoca que el pueblo español está formado por mujeres y hombres» (Astola, 2008: 13).

En este sentido, en el apartado cuarto del artículo 14 de la LOI regula “la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones”, esta regulación la concreta en la Disposición Adicional Segunda de la Ley, por la que se introduce una modificación en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General. La modificación afecta a las elecciones a las Cortes Generales (Congreso y Senado) y en las elecciones de las Corporaciones Locales, que deben respetar el principio de presencia equilibrada para esas candidaturas, según la cual, ninguna de las listas puede tener más del 60% ni menos del 40% para cada uno de los sexos. Además, la modificación a la Ley Orgánica de Régimen Electoral General se concreta más allá del propio principio de presencia equilibrada, y obliga a que se respete dichos porcentajes en los tramos de

³⁴² Modifica la Ley 11/1988, del Síndic de Greuges, la Ley 6/1985 de la Sindicatura de Comptes, la Ley 12/1985, del Consell Valencià de Cultura, la Ley 7/1998 de creación de la Acadèmia Valenciana de la Llengua, la Ley 1/2014 del Comitè Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, y la Ley 10/1994, de creación del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

cinco puestos, para que la presencia de mujeres y hombres también sea equilibrada a lo largo de la lista. Y evitar que las mujeres sean colocadas al final de la lista cumpliendo con el mandato legal pero sin que sea efectivo con el principio de igualdad de género.

De tal manera, que la LOI exige que las listas electorales al Congreso, al Senado y a las Corporaciones Locales debe respetar el principio de presencia equilibrada.

En este sentido, podemos destacar que desde la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad se ha podido constatar a través de diversas publicaciones y estudios (Ventura; Romani, 2014)³⁴³ que el porcentaje de mujeres ha aumentado en las listas y, por tanto, ha repercutido positivamente en los resultados. Algunas de las principales conclusiones de los estudios son:

- El porcentaje mínimo del 40% en las candidaturas se le ha asignado a la mujer de forma automática. Cuando se aprobó la LOI el mínimo del 40% era, en términos generales, aplicado a las mujeres;
- Los porcentajes de mujeres candidatas antes de la aprobación de la LOI estaban en torno al 35%, la aprobación de la Ley de Igualdad ha supuesto una consolidación de los resultados;
- El impacto de la Ley Orgánica de Igualdad ha sido más positivo en aquellos partidos políticos que no habían tomado ninguna medida de este carácter y por tanto, el impacto ha sido menor en aquellos partidos políticos que antes de la aprobación de la Ley ya habían tomado medidas al respecto;
- La LOI no ha tenido ningún impacto en la primera posición de la lista, debido a que la regulación nada concreta al respecto, y esto se traduce en que los porcentajes de mujeres alcaldesas en España no varía con la aprobación de la Ley.

La Ley Orgánica de Igualdad es la única ley de ámbito estatal que exige de forma imperativa la aplicación de dicho principio, pero esta exigencia solo se limita a la composición de las listas electorales.

Pero, por otro lado, también encontramos regulaciones sobre la aplicación del principio de presencia o composición equilibrada que tienen más alcance de recomendación que de exigencia imperativa. Aunque la obligatoriedad de la presencia

³⁴³ Y en Ministerio del Interior, 2007; Ministerio del Interior, 2008; Ministerio del Interior, 2020; y en Ministerio del Interior 2021, por citar algunos.

equilibrada va más allá de las listas electorales dado que el artículo 14.4 de la LOI hace referencia a la toma de decisiones.

El artículo 16 de la LOI regula los nombramientos realizados por los Poderes Públicos que “procuraran atender al principio de presencia equilibrada”³⁴⁴, por lo que el *procuraran atender*, no exige el «carácter imperativo, como cabría esperar, quedando relegado su efectivo cumplimiento a la regulación y actuación concreta de los poderes públicos» (Saldaña, 2008: 115) y «habiendo visto cuál es la realidad resultan demasiado ambiguas y algo contrarias a la seguridad jurídica» (Astola, 2008: 13).

Por otro lado, se recomienda la aplicación del principio de presencia equilibrada en diferentes ámbitos de actuación, como es la educación (artículo 24.2.d sobre la integración del principio de igualdad en la política de educación)³⁴⁵, la cultura (artículo 26.2.c y d sobre la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual)³⁴⁶ y el sanitario (artículo 27.3.c sobre la integración del principio de igualdad en la política de salud)³⁴⁷. En los tres ámbitos, se insta a promover la presencia equilibrada pero no hay exigencia legal, por la que esta se deba convertir en efectiva.

Por otro lado, el artículo 51 de la LOI regula que los criterios de actuación de la Administración Pública establecen que “las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración”. Y en la misma línea, la regulación de dicho principio se deja la aplicación del principio de presencia equilibrada, sin que haya exigencias de aplicación del mismo.

³⁴⁴ Art. 16: “Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.”

³⁴⁵ Art. 24.2.d: “2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones: d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes”.

³⁴⁶ Art. 26.2.c: “2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones: c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública; d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural”.

³⁴⁷ Art. 27.3.e: “3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud”.

El capítulo segundo del título quinto de la LOI regula el principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de esta y concreta en el artículo 52 que el “Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda”, sigue diciendo en el artículo 53 sobre los órganos de selección y la Comisiones de Valores que “los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos”. Y en artículo 54 sobre la designación de representantes de la Administración General del Estado “de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe”. En ninguno de los tres artículos se exige la aplicación del principio de presencia equilibrada.

Y la Ley Orgánica de Igualdad, en el artículo 75³⁴⁸ establecía que los Consejos Administrativos de las Sociedades Mercantiles, en un plazo de ocho años, debía respetar el principio de presencia equilibrada (40%-60%). En este sentido, en el año 2015 se cumplía el plazo que la LOI establecía de ocho años, y según datos de la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV) establece en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de las Compañías del Ibex 35, los porcentajes de mujeres en los Consejos de

³⁴⁸ Art. 75 “Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles. Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

Administración se sitúan en un 15.6%³⁴⁹. Si bien es cierto la regulación legal sobre la aplicación del principio de presencia equilibrada establece que se procurara, por la que no hay exigencia legal para su aplicación.

Por otro lado, podemos definir que la posición del Estado Español en relación con la regulación de la igualdad de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión, es clara, no lo contempla como una medida de carácter temporal. Además, establece un mínimo que se supera la masa crítica del 30%, pero no llega al máximo del 50% que establece la paridad.

³⁴⁹ Véase en *Informe anual de gobierno Corporativo de las compañías del IBEX 35* (Ejercicio 2013) elaborado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores , recuperado de: <http://www.cnmv.es/Portal/Publicaciones/PublicacionesGN.aspx?id=22> [Fecha de consulta: 01/06/2022]; y *Las mujeres en los Consejos de IBEX – 35*, elaborado por el IESE y INFORPRESS, recuperado en: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0332.pdf> [Fecha de consulta: 01/06/2022].

CAPÍTULO 3. LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS MESAS NEGOCIADORAS Y SU IMPACTO EN EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

3.1. Introducción

De acuerdo con el análisis y los resultados obtenidos en los capítulos anteriores, la igualdad efectiva en los puestos de toma de decisión se garantiza en nuestro ordenamiento jurídico por medio de la aplicación del principio de presencia equilibrada, de manera que, en la medida que la negociación colectiva es un instrumento calificado por la propia LOI como idóneo para alcanzar la igualdad efectiva en el ámbito de las relaciones laborales, parece imprescindible la existencia de al menos una presencia equilibrada en las comisiones negociadoras para que esta igualdad esté presente también en los convenios colectivos acordados en ellas.

En consecuencia, el objetivo principal de este capítulo de la tesis doctoral es cuantificar la participación de mujeres y hombres en las mesas de negociación para, a continuación, estudiar si la presencia o la ausencia de mujeres en este ámbito de decisión muestra alguna relación con el contenido de los convenios desde una perspectiva de género. Para poder llevar a cabo este análisis se mostrará el porcentaje de mujeres y hombres en las mesas de negociación y se relacionarán los resultados obtenidos a nivel empresarial y sectorial, tanto en el plano provincial como autonómico, con los contenidos más relevantes de los convenios colectivos para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.

Esto nos permitirá tener una panorámica real de la situación, y verificar la hipótesis de investigación de esta tesis doctoral, según la cual “Si la existencia de un déficit de mujeres en la composición de las Comisiones Negociadoras que acuerdan las condiciones de trabajo contenidas en los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana, influye directamente en las medidas de igualdad efectiva de mujeres y hombres previstas en los convenios colectivos”. La verificación de la hipótesis planteada pretende alcanzarse mediante tres análisis que están relacionados estrechamente, estos son:

- Cuantificación del número de mujeres y hombres en las mesas de negociación objeto de estudio, distinguiendo entre la representación sindical y la representación empresarial, procediendo a continuación al cálculo porcentual de mujeres y hombres y verificando el grado de cumplimiento del principio de presencia equilibrada tanto en cada representación como en el conjunto de las mesas negociadoras.
- Análisis de los convenios colectivos objeto de estudio, atendiendo al grado de implementación de la transversalidad de género en ellos como principal instrumento para garantizar en su contenido la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Medición y valoración del impacto de la presencia equilibrada de mujeres y hombres sobre los contenidos más o menos propios de la igualdad efectiva acordados en los convenios colectivos. Esto nos permitirá conocer el grado de influencia de la presencia de mujeres en las mesas de negociación sobre el contenido de los convenios colectivos en materia de igualdad efectiva en el trabajo.

Este análisis deviene de dos argumentos clave. Por un lado, la Ley Orgánica de Igualdad identifica como idóneo para hacer efectiva la igualdad en los espacios de decisión el principio de presencia o composición equilibrada. Y lo aplica en el ámbito electoral por medio de la modificación que introduce en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, a través de su disposición adicional segunda, por la que la composición de las listas debe respetar dicho principio, es decir, los partidos políticos deben integrarlo en su faceta pública cuando optan a tener presencia en una instancia representativa (Sevilla, 2004; Ventura y Romani, 2014). La presente investigación se centra en analizar el trabajo de la representación sindical y patronal en su faceta pública –la composición de las mesas de negociación colectiva–, y toma como indicador el que la propia Ley Orgánica de Igualdad ha establecido como idóneo: el principio de presencia equilibrada.

Y, por otro lado, como ya se ha señalado a lo largo de la tesis doctoral, un número suficiente de contribuciones (Pérez, Fernández y Del Rey, 1993; Bonino y Aragón, 2003; OIT, 2013; Rodríguez, Martínez, Álvarez y Barreiro, 2016) ha advertido que la poca presencia de mujeres en las mesas de negociación puede repercutir negativamente en la inclusión de cláusulas que incorporen la transversalidad de género y en la integración del

principio de igualdad en los convenios colectivos (OIT, 2013). En este sentido, es fundamental verificar el grado de presencia equilibrada que existe en este ámbito concreto de toma de decisiones jurídicas y económicas, esencial en el campo laboral, y su relación con el contenido más o menos garante de la igualdad efectiva en los convenios colectivos.

En consecuencia, bajo la premisa de ambos argumentos, podemos interpretar que, si el artículo 5 LOI prevé la aplicación del “principio de igualdad de trato y de oportunidades [...] en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales [...]”, es razonable esperar que cuando ejercen su poder de negociación colectiva deberían hacerlo bajo el mandato de la igualdad efectiva, y por tanto, bajo el principio de presencia equilibrada, que es la herramienta que la LOI ha elegido para garantizar la igualdad efectiva en los procesos de toma de decisiones.

Estas razones justifican tomar como unidad de análisis el principio de presencia equilibrada, para comprobar la composición de mujeres y hombres en las mesas de negociación y aplicar un análisis con perspectiva de género en el contenido de los convenios, para verificar el impacto de la igualdad efectiva en su contenido.

Los análisis que se han descrito nos van a permitir verificar las hipótesis planteadas, debiendo subrayarse el carácter inédito de la investigación que a continuación se desarrolla.

3.2. Diseño de la investigación

3.2.1. Universo y muestra

Si el universo de una investigación es el conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones (García Ferrando, 1985; Azorín y Sánchez, 1986), en este trabajo los elementos de referencia son los textos de los convenios colectivos y las actas de las mesas de negociación encargadas de aprobar dichos convenios, que son los documentos donde consta la composición de la mesa. El universo abarca todos los convenios colectivos de sector y de empresa con un ámbito territorial de aplicación en toda la Comunidad Valenciana o en alguna de sus tres provincias (Alicante, Castellón y Valencia), en el periodo comprendido entre el año 2007, en que la LOI vio la luz, y el año 2015.

Para la extracción y cuantificación del universo se ha realizado una búsqueda a través de tres bases de datos específicas sobre el objeto de estudio:

- Base de Datos “Thomson Reuters Aranzadi Instituciones”, en la sección de convenios colectivos³⁵⁰;
- Registro de Convenios Colectivos de ámbito autonómico del Ministerio de Trabajo y Economía Social³⁵¹;
- Base REGCON³⁵² – Registro de Convenios Colectivos, Mapa de la Negociación Colectiva.

Una vez recopilados los convenios colectivos, se ha confeccionado una Base de datos propia mediante una hoja de cálculo. Esta herramienta ha permitido extraer los datos necesarios para clasificarlos de tal modo que todos los estratos de interés estén enunciados, para proceder a extraer la muestra.

En los Anexos 1.1 y 1.2³⁵³ de la tesis doctoral se muestra la clasificación de los convenios de sector y los convenios de empresa, respectivamente, obtenida como resultado de la explotación de los datos en las tres bases consultadas. Su contenido está formado por ocho hojas de cálculo, una para cada una de las unidades territoriales – autonómica y provinciales– y por cada tipo de convenio –sector y empresa–. La Base de datos interna está compuesta por los siguientes elementos³⁵⁴:

³⁵⁰ Es una plataforma digital de carácter jurídico, que recopila legislación estatal, autonómica y europea a texto completo Recuperado de: https://insignis.aranzadigital.es/maf/app/search/template?stnew=true&open_feature=false&stid=convenios [Fecha de consulta: 01/06/2022].

³⁵¹ Es una plataforma digital del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que agrupa los convenios colectivos en la Comunidad Valenciana que se aprobaron con anterioridad a 1 de octubre de 2010. Recuperado de: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/C_Registro/BDEnlacesCCAA.htm [Fecha de consulta: 01/06/2022].

³⁵² Es una plataforma digital del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que agrupa los convenios colectivos que se aprueban con posteriores al 1 de octubre de 2010. Recuperado de <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal> [Fecha de consulta: 01/06/2022]. Además, con la Base REGCON se digitaliza la hoja estadística de los convenios para su consulta pública, tiene como objetivo «la regulación del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como la inscripción y depósito de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo» (art. 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE del 12 de junio).

³⁵³ Anexo 1.1. Universo de los Convenios Colectivos de Empresa, y Anexo 1.2. Universo de los Convenios Colectivos de Sector.

³⁵⁴ La información de la Base de Datos interna (Anexo 1.1 y Anexo 1.2) se extrae principalmente de la Base de datos REGCON, una fuente de información oficial pero cuyos datos no son originarios.

1. Código Interno. Los convenios se han identificado con un código formado por dos letras y una secuencia numérica (por ejemplo: EV112), que se corresponden con tres criterios.
 - Primera letra: identifica el tipo de convenio:
 - i. Sectorial (S)
 - ii. Empresarial (E);
 - Segunda letra: identifica el ámbito territorial:
 - i. Comunidad Valenciana (CV),
 - ii. Alicante (A), Castellón (C), Valencia (V);
 - Secuencia numérica: según un orden cronológico de publicación de los Convenios en el Boletín Oficial, del más reciente en el tiempo al menos.
 - Por ejemplo: SCV-3 (Convenios de Sector de la Comunidad Valenciana).
2. Convenio Colectivo. Se ha identificado el título completo del convenio y el código del acuerdo.
 - Por ejemplo: Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detalle de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón (Código 80100045012012).
3. Sector – CNAE. Se ha identificado la titularidad de la empresa –pública o privada–, y el Código Nacional de Actividad Económica.
 - Por ejemplo: Cultivo de cereales -excepto arroz-, leguminosas y semillas oleaginosas, CNAE 0111; Elaboración de otros productos alimenticios n.c.o.p., CNAE 1089.
4. Boletín. Se ha identificado la fecha de publicación del respectivo Boletín Oficial, bien de ámbito autonómico (DOCV), bien de ámbito provincial (BOP).
5. Año. Se ha registrado el año del convenio.
6. Acta de Comisión. Establece SI/NO, según se disponga del acta de la comisión de negociación o se carezca de ella.
7. Representación Sindicatos. Se han identificado los sindicatos que han formado parte de la mesa de negociación y el número de personas que representaba a cada sindicato, señalando las que eran mujeres (se expresa entre paréntesis).

- Por ejemplo: CCOO: 8 (1); UGT: 2 (1)
8. Representación Empresa. Se ha identificado la(s) empresa(s) que han formado parte de la mesa de negociación y el número de personas que representaba a cada empresa, señalando cuantas eran mujeres (se expresa entre paréntesis).
- Por ejemplo: Federación empresarial de agroalimentación de la Comunidad Valenciana: 3 (0)
9. Vigencia. Se señala el periodo de vigencia del convenio.
10. Número de personas trabajadoras. Se ha identificado el número total de la plantilla afectada por dicho convenio, y entre paréntesis se señalan las trabajadoras. En los convenios de sector también se señala las empresas afectadas por el convenio.
- Por ejemplo: Trabajadores afectados: 2000 (500); Empresas: 20
11. Muestra. Establece SI/NO, dependiendo de si forma parte de la muestra finalmente estudiada.
12. Observaciones, Otros datos. Se señalan otros datos que se han considerado relevantes, como, por ejemplo, el porcentaje de mujeres que trabajan en la empresa, quién ha suscrito el convenio, el código interno de los sucesivos convenios que se han aprobado y que forman parte del universo, etc.

Figura 1. Imagen de la Base de Datos

CONVENIOS COLECTIVOS: COMUNIDAD VALENCIANA. SECTOR (50)											
Código interno	Convenio Colectivo	CNAE	Boletín	Año	Acta de C.	Repre. Sindical	Repres. Empresarial	Vigencia	Nº de personas Trabajadoras / Empresas	Muestra	Observaciones // Otros datos
SCV-1	Convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia (Código 80000565012003)	Fabricación de artículos de marroquinería, viaje y de guarnicionería y talabartería, CNAE 1512	DOCV: 03/11/2015	2015	No	CCOO: 2 (0); UGT: 2 (1)	Asociación empresarios marroquinería y afines, Valencia y Castellón: 2 (0)	01/01/2015 a 31/12/2016	Trabajadores afectados: 950 (550); Empresas: 120	No	Suscrito todos. Sector equilibrado, con un 57 % de mujeres trabajadoras. Correspondencia con números (SCV): 10, 18, 44
SCV-2	Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana (Código 80000185011992)	Comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados, CNAE 4730	DOCV: 05/10/2015	2015	No	CCOO: 1 (0); UGT: 1 (0)	Federación mediterránea de estaciones de servicio: 1 (0)	01/01/2014 a 31/12/2016	Trabajadores afectados: 2800 (1900); Empresas: 200	No	Suscrito todos. Sector feminizado, con un 67% de mujeres trabajadoras. Correspondencia con números (SCV): 19, 36, 50
SCV-3	Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detalle de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón (Código 80100045012012)	Cultivo de cereales - excepto arroz-, leguminosas y semillas oleaginosas, CNAE 0111; Elaboración de otros productos alimenticios n.c.o.p., CNAE 1089	DOCV: 23/09/2015	2015	No	CCOO: 8 (1); UGT: 2 (1)	Federación empresarial de agroalimentación de la Comunidad Valenciana: 3 (0)	01/01/2015 a 31/12/2016	Trabajadores afectados: 2000 (500); Empresas: 20	Si	Suscrito todos. Sector masculinizado, con un 25% de mujeres trabajadoras. Correspondencia con número (SCV): 27

Fuente: Datos extraídos de la Base REGCON. Elaboración propia.

La mayoría de los datos han sido extraídos a través de la base de datos REGCON. Sus propiedades telemáticas han permitido acceder solo a aquellos convenios aprobados

con posterioridad a octubre del año 2010, que es cuando comenzó a funcionar³⁵⁵. El estudio de los convenios anteriores a esta fecha se ha llevado a cabo a partir de la información contenida en los convenios posteriores, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones su contenido apenas ha experimentado modificaciones.

La amplitud del universo es de 1.034 convenios colectivos, que se han distribuido y agrupado en las siguientes unidades de análisis:

Tabla 1. Composición del universo

Tipo y ámbito territorial de los convenios	N.º convenios	%
Convenios Colectivos de Sector de la Comunidad Valenciana	50	5%
Convenios Colectivos de Sector de Alicante	101	9%
Convenios Colectivos de Sector Castellón	47	4%
Convenios Colectivos de Sector Valencia	95	9%
Convenios Colectivos de Empresa de la Comunidad Valenciana	41	4%
Convenios Colectivos de Empresa de Alicante	298	27%
Convenios Colectivos de Empresa de Castellón	110	10%
Convenios Colectivos de Empresa de Valencia	342	32%
Total	1.084	100%

Fuente: Base de datos propia. Elaboración propia.

El principal objetivo de elaborar una base de datos interna, a través de una fuente secundaria de información –Base REGCON–, es clasificar los convenios de tal forma que pueda definirse una muestra representativa del universo objeto de estudio, formada por los elementos objeto de análisis, la cual responde a las principales características y nos permite reproducir a escala reducida la población estudiada, dada la amplitud del universo.

Para el diseño de la muestra se ha optado por lo que se conoce como muestra estructural (Abad y Servin, 1978; Rodríguez Osuna, 1991), elaborada con una serie de estratos y unos criterios de selección que han permitido extraer los convenios adecuados para que se encuentre representado el universo del estudio.

³⁵⁵ Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio), modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 14).

La agrupación de los convenios de acuerdo con las características coincidentes³⁵⁶ ha dado lugar a los diferentes estratos, dependiendo del tipo de convenio analizado: los convenios de sector en cuatro estratos y los convenios de empresas en cinco estratos, como se detalla a continuación.

Convenios Colectivos de Sector por Comunidad Autónoma:

1ª División Por trabajadores afectados en función del sexo, atendiendo al siguiente criterio:

- FEMINIZADOS: más del 60% del personal laboral son mujeres
- EQUILIBRADO: entre el 40% y el 60% del personal laboral son mujeres, incluidas
- MASCULINIZADO: menos del 40 % del personal laboral son mujeres

2ª División Por intervalo temporal:

- De 2015 – 2013
- De 2012 – 2010
- De 2009 – 2007

3ª División Por trabajadores afectados:

- De 1 a 1.000 trabajadores afectados por CC
- De 1.001 a 10.000 trabajadores afectados por CC
- De 10.001 en adelante trabajadores afectados por CC

4ª División Por Código Nacional de Actividad Económica³⁵⁷

Convenios Colectivos de Empresa por Comunidad Autónoma:

1ª División Por la titularidad de la empresa:

- Privada
- Pública o Entes de la Administración Pública

2ª División Por trabajadores afectados segregados por sexo, atendiendo al siguiente criterio:

- FEMINIZADOS: más del 60% del personal laboral son mujeres

³⁵⁶ La información detallada de esta operación puede consultarse en los anexos que acompañan esta tesis doctoral, ordenados de la siguiente forma: Anexo 2.1. Estratificación de Convenios de Sector de la Comunidad Valenciana; Anexo 2.2. Estratificación de Convenios de Sector de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia; Anexo 2.3. Estratificación de Convenios de Empresa de la Comunidad Valenciana; y Anexo 2.4. Convenios de Empresa de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

³⁵⁷ Todos los convenios se clasifican por el CNAE (Clasificación Nacional de Actividad Económica), tal y como dispone el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE – 2009) (BOE de 28).

- EQUILIBRADO: entre el 40% y el 60% del personal laboral son mujeres, incluidas
- MASCULINIZADO: menos del 40 % del personal laboral son mujeres

3ª División Por intervalo temporal:

- De 2015 – 2013
- De 2012 – 2010
- De 2009 – 2007

4ª División Por número total de trabajadores afectados:

- De 1 a 100 trabajadores afectados por CC
- De 101 a 250 trabajadores afectados por CC
- De 251 en adelante trabajadores afectados por CC.

5ª División Por Código Nacional de Actividad Económica

Convenios Colectivos de Sector por provincia:

1ª División Por trabajadores afectados en función del sexo, atendiendo al siguiente criterio:

- FEMINIZADOS: más del 60% del personal laboral sean mujeres
- EQUILIBRADO: entre el 40% - al 60% del personal laboral sean mujeres, incluidas
- MASCULINIZADO: menos del 40 % personal laboral son mujeres

2ª División Por ámbito provincial:

- Alicante
- Castellón
- Valencia

3ª División Por intervalo temporal:

- De 2015 – 2013
- De 2012 – 2010
- De 2009 – 2007

4ª División Por trabajadores afectados:

- De 1 a 1.000 trabajadores afectados por CC
- De 1.001 a 10.000 trabajadores afectados por CC
- De 10.001 en adelante, trabajadores afectados por CC

5ª División Por Código Nacional de Actividad Económica

Convenios Colectivos de Empresa por provincia:

1ª División Por la titularidad de la empresa:

- Privada
- Pública y Entes de administración pública

2ª División Por trabajadores afectados en función del sexo, atendiendo al siguiente criterio:

- FEMINIZADOS: más del 60% del personal laboral sean mujeres
- EQUILIBRADO: entre el 40% - al 60% del personal laboral sean mujeres, incluidos
- MASCULINIZADO: menos del 40 % personal laboral son mujeres

3ª División Por ámbito provincial:

- Alicante
- Castellón
- Valencia

4ª División Por intervalo temporal:

- De 2015 – 2013
- De 2012 – 2010
- De 2009 – 2007

5ª División Por número total de trabajadores afectados:

- De 1 a 100 trabajadores afectados por CC
- De 101 a 250 trabajadores afectados por CC
- De 251 en adelante, trabajadores afectados por CC

6ª División Por Código Nacional de Actividad Económica

En los diferentes estratos se han agrupado todos los convenios con las mismas características y se han identificado por el código interno y el CNAE, tal y como puede apreciarse en el Anexo 2. A partir de aquí se han aplicado los cuatro criterios de selección siguientes³⁵⁸, ordenados por normas de aplicación, para obtener una muestra lo más representativa posible del universo elegido:

- 1.º En cada uno de los estratos se ha seleccionado como mínimo un convenio y discriminado por Código Nacional de Actividad Económica, de forma que cuando se selecciona un convenio, se eliminan todos aquellos convenios que

³⁵⁸ En el Anexo 3 se muestra a modo de ejemplo cómo se han ido aplicando uno por uno los criterios de selección, hasta llegar a la muestra definitiva.

contengan el mismo código CNAE. De esta forma estarán representados cada uno de los Códigos Nacionales de Actividad Económica, por lo menos una vez³⁵⁹.

- 2.º Si después de aplicar el primer criterio hay más de un convenio por estrato, se han aplicado los siguientes subcriterios:
 - a. Han tenido preferencia los convenios que representan más de una CNAE sobre aquellos que tengo un CNAE único, porque agrupan más actividades económicas.
 - b. Si dentro de un estrato hay varios convenios con el mismo CNAE se ha preferido el de valor numérico inferior, ya que es más reciente en el tiempo.
- 3.º Si después de aplicar los dos primeros criterios hay estratos con más de un convenio, la selección se ha realizado de forma aleatoria, siempre respetando los dos criterios anteriores.
- 4.º Si al finalizar la criba hay estratos donde todos los convenios se han eliminado en aplicación de los criterios anteriores, se rescatará el convenio que está más alejado en el tiempo, incluyendo también en la muestra su predecesor o su sucesor.

³⁵⁹ Teniendo en cuenta que, como se ha explicado, las cuatro unidades están formadas, respectivamente, por los Convenios Colectivos de Sector de la Comunidad Valenciana; los Convenios Colectivos de Sector de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia; los Convenios Colectivos de Empresa de la Comunidad Valenciana; y los Convenios Colectivos de Empresa de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

Después de aplicar los criterios de selección, la muestra seleccionada de las unidades de análisis ha sido la siguiente³⁶⁰:

Tabla 2. Composición de la muestra estructurada

Tipo y ámbito territorial del convenio	N.º convenios	%
Convenios Colectivos de Sector de la Comunidad Valenciana	21	17%
Convenios Colectivos de Sector de Alicante	13	9%
Convenios Colectivos de Sector Castellón	9	6%
Convenios Colectivos de Sector Valencia	13	9%
Convenios Colectivos de Empresa de la Comunidad Valenciana	17	12%
Convenios Colectivos de Empresa de Alicante	23	16%
Convenios Colectivos de Empresa de Castellón	15	10%
Convenios Colectivos de Empresa de Valencia	31	21%
Total	142	100%

Fuente: Base de datos propia. Elaboración propia.

3.2.2. Explotación de los datos

La explotación de los datos se ha realizado a través de una ficha de trabajo³⁶¹ para cada uno de los convenios objeto de estudio. Como se aprecia en la Figura 3, en cada ficha constan los principales datos de identificación del convenio (título, código REGCON y fecha de publicación en el boletín oficial) y de las características tenidas en cuenta para estratificarlos (ámbito territorial de aplicación, tipo de empresa, año de celebración, número de trabajadores, grado de feminización o masculinización de la plantilla y código CNAE). Cada ficha también se ha identificado con el código interno, que será el empleado para su enunciación durante este capítulo de la tesis doctoral.

³⁶⁰ En el Anexo 4 está el listado completo con los Convenios que han formado parte de la muestra y que han sido objeto de estudio.

³⁶¹ Las fichas se han agrupado en diferentes anexos, ordenados de la siguiente forma: Anexo 5.1. Fichas de los Convenios de Sector de la Comunidad Valenciana; Anexo 5.2. Fichas de los Convenios de Convenios de Sector de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia; Anexo 5.3. Fichas de los Convenios de Convenios de Empresa de la Comunidad Valenciana; y Anexo 5.4. Fichas de los Convenios de Empresa de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

Figura 2. Ejemplo de encabezamiento de Ficha de Trabajo

Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detalle de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón (Código 80100045012012) (DOCV: 23/09/2015)		
Ámbito: Autonómico – C. Valenciana	Tipo: Sector	Año: 2015
N.º Trabajadores: 2000 (500) Empresas: 20	Sector: Masculinizado – 25%	
CNAE: Cultivo de cereales -excepto arroz-, leguminosas y semillas oleaginosas, CNAE 0111; Elaboración de otros productos alimenticios n.c.o.p., CNAE 1089		

Fuente: Base de datos propia. Elaboración propia.

La segunda parte de la ficha se ha dividido en los dos bloques objeto de análisis:

1. Mesa de negociación: mujeres y hombres. En esta primera parte de la ficha se han extraído los porcentajes de mujeres y hombres tanto en la representación sindical o social como en la representación patronal o empresarial.
2. Análisis del contenido de los Convenios Colectivos. En esta sección de la ficha se ha realizado el análisis del contenido de los convenios colectivos. Para ello, se ha seleccionado nueve unidades de análisis que han permitido clasificar el contenido de los convenios de la siguiente forma:
 - Acceso al empleo, contratación y promoción
 - Conciliación y corresponsabilidad
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Retribuciones
 - Salud laboral
 - Medidas de igualdad
 - Planes de igualdad
 - Comisiones

Para poder evaluar el grado de igualdad en cada una de estas unidades de análisis se han establecido cuatro categorías para definir el tipo de medida que estamos analizando:

- Medidas de igualdad. Se ha identificado cualquier contenido que fomenta la igualdad efectiva de mujeres y hombres de forma explícita. A cada

medida incluida en esta categoría se le asigna una o varias sub-etiquetas para identificar el tipo de medida de igualdad:

- Acción positiva;
 - Conciliación;
 - Ley³⁶²;
 - LOI³⁶³;
 - Presencia equilibrada;
 - Transversalidad;
 - Violencia de género;
 - General³⁶⁴.
- Medidas antidiscriminatorias. Se ha definido aquellos contenidos que aparentemente son neutros, pero que evitan discriminaciones directas o indirectas y, en consecuencia, promueven o favorecen la igualdad efectiva.
- Discriminación indirecta. El artículo 6.2 de la LOI la define como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.
- Discriminación directa. En virtud del artículo 6.1 de la LOI son las cláusulas por las que “una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, a atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

Las fichas han permitido sistematizar y organizar solo aquella información de los convenios que es relevante para la investigación, lo que ha hecho posible detectar las cláusulas de interés en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres. La

³⁶² Como referencia a otras leyes en materia de igualdad efectiva (p.ej., de medidas de protección integral contra la violencia de género) que pueden enunciarse en los Convenios.

³⁶³ Como referencia a la Ley Orgánica de Igualdad

³⁶⁴ Como referencia a aquellos contenidos que no le corresponde ninguna de las otras sub-etiquetas.

información dispuesta en las fichas ha permitido trabajar su contenido desde tres perspectivas diferentes: la presencia de mujeres y hombres en las mesas de negociación, los contenidos en materia de igualdad efectiva en cada convenio y la relación existente entre ambas dimensiones, es decir, en qué medida la presencia de mujeres en las mesas negociadoras y, en particular, su presencia equilibrada, es determinante para que los convenios colectivos sean una herramienta eficaz de la igualdad efectiva.

El estudio de cada una de estas dimensiones se contiene en los tres apartados que se desarrollan a continuación.

3.3. Análisis de la presencia de mujeres y hombres en las mesas de negociación

En el presente apartado se realiza un análisis de la presencia de mujeres y hombres en las mesas de negociación de los convenios colectivos que conforman la muestra.

Tabla 3. Composición de la muestra analizada

	C. Autónoma	Provinciales		
	C. Valenciana	Alicante	Castellón	Valencia
Sector	21	11	9	13
Empresa	16	19	15	29
Total	37	30	24	42
Total: 133 convenios				

Fuente: Base de datos propia. Elaboración propia.

La composición de la muestra analizada no coincide exactamente con la composición de la muestra estructural –ver Tabla 2–. La disparidad se ha debido a que en ciertos expedientes administrativos no constaban las actas donde puede consultarse la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, y, por lo tanto, no han podido formar parte del análisis. El porcentaje de convenios que no se ha podido estudiar representa el 8% del total de la muestra.

Teniendo en cuenta el universo que se ha seleccionado, la muestra analizada alcanza el 13% del total de convenios que componen el universo de estudio. A su vez, un 28% de los convenios analizados son de ámbito autonómico y el 72% son provinciales. Debe tenerse en cuenta que el porcentaje tan elevado de convenios provinciales –ver Tabla 1– se debe a que el número de convenios provinciales es mucho más elevado también en el universo de referencia (son el 91% del total del universo).

Dentro de los convenios provinciales los que más peso tienen en el análisis son los de la provincia de Valencia, representando el 44% del total de los convenios provinciales, seguido de los convenios de Alicante, que representan el 31%, y, en último lugar, los convenios de la provincia de Castellón responden al 25%. En cuanto al tipo de convenios analizados, el 41% representa a convenios de sector y el 59% a convenios de empresa.

El análisis se ha realizado por medio de gráficas que representan el porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical y en la representación empresarial de las mesas negociadoras, y también con datos agrupados de mujeres y hombres por mesas de negociación, sin distinción sindical y empresarial. Las diferentes gráficas se han ordenado por unidades de análisis, atendiendo al ámbito territorial y el tipo de convenio –de sector o de empresa–. También se han realizado gráficas comparativas para comprobar si existen diferencias territoriales o según el tipo de convenio. Esto ha dado como resultado un total de 40 gráficas, con las siguientes características:

- Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical;
- Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial;
- Porcentaje de mujeres y hombres en ambas representaciones;
- Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras.

Para el análisis se ha resaltado –en rojo– en cada una de las gráficas la franja del 50%, con la finalidad de apreciar de modo directo la consecución de una presencia paritaria de mujeres y hombres en las mesas de negociación. Para las gráficas se han utilizado las columnas tipo 100% apilables, donde el porcentaje de mujeres está marcado en gris oscuro y el porcentaje de varones está marcado en gris claro.

3.3.1. Convenios Colectivos autonómicos

3.3.1.1. *Convenios de sector*

Los convenios colectivos de sector de ámbito autonómico de la Comunidad Valenciana estudiados son veintiuno. En la Tabla 4 pueden consultarse los datos absolutos y porcentuales de mujeres y hombres en la representación sindical y en la empresarial.

Tabla 4. Datos absolutos y porcentuales de mujeres y hombres en la representación sindical y en la representación empresarial de los convenios de sector de la Comunidad Valenciana

	Representación sindical				Representación empresarial			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
SCV-3	2	25%	6	75%	0	-	2	100%
SCV-4	8	80%	2	20%	5	50%	5	50%
SCV-5	0	-	2	100%	0	-	3	100%
SCV-7	1	50%	1	50%	0	-	1	100%
SCV-10	1	50%	1	50%	0	-	1	100%
SCV-15	0	-	3	100%	0	-	1	100%
SCV-22	1	5%	18	95%	1	10%	9	90%
SCV-26	1	33%	2	67%	1	33%	2	67%
SCV-27	2	40%	3	60%	0	-	3	100%
SCV-28	0	-	2	100%	1	33%	2	67%
SCV-29	2	17%	10	83%	3	30%	7	70%
SCV-31	13	93%	1	7%	4	31%	9	69%
SCV-32	2	100%	0	-	0	-	3	100%
SCV-36	4	40%	6	60%	0	-	5	100%
SCV-38	5	83%	1	17%	2	25%	6	75%
SCV-40	8	73%	3	27%	3	27%	8	73%
SCV-42	2	9%	20	91%	3	19%	13	81%
SCV-43	1	11%	8	89%	0	-	6	100%
SCV-44	4	67%	2	33%	0	-	2	100%
SCV-45	0	-	2	100%	0	-	1	100%
SCV-46	0	-	10	100%	0	-	5	100%
Total	57	36%	103	64%	23	20%	97	80%

Fuente: Base de datos propia. Elaboración propia.

3.3.1.1.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical

Como muestra la Gráfica 1, los porcentajes de mujeres en la representación sindical es nula en cinco convenios³⁶⁵. Y en el resto de convenios, hay ocho³⁶⁶ con menos del 50% de mujeres, con porcentajes muy diversos, que van desde el 5% de mujeres representantes sindicales (del SCV-22), al 40% de mujeres representantes sindicales (en el SCV-27). También pueden encontrarse dos convenios³⁶⁷ donde la representación es paritaria (50%) y seis convenios³⁶⁸ donde el porcentaje de mujeres alcanza el 60% de la representación sindical, entre los que sobresale el convenio SCV-32 cuya representación sindical está formada únicamente por mujeres. Si se observan estos porcentajes

³⁶⁵ SCV-5; SCV-15; SCV-28; SCV-45; y SCV-46.

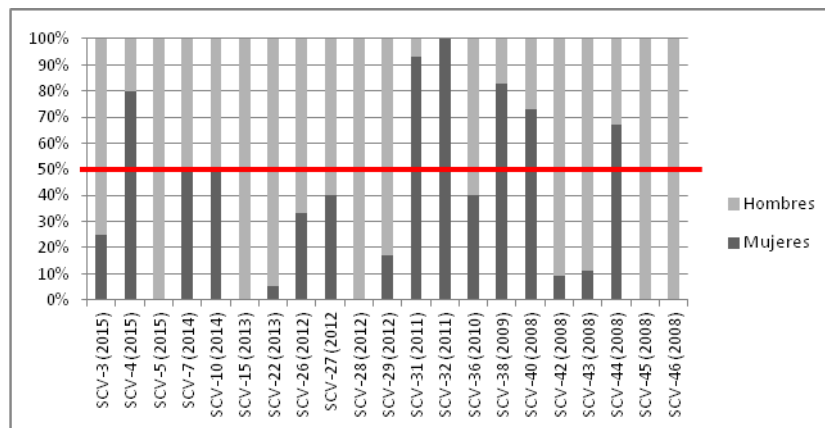
³⁶⁶ SCV-3, SCV-22; SCV-26; SCV-27; SCV-29; SCV-36; SCV-42; y SCV-43.

³⁶⁷ SCV-7 y SCV-10

³⁶⁸ SCV-4; SCV-31; SCV-32; SCV-38; SCV-40; y SCV-44.

atendiendo a la evolución de los años analizados, no se aprecia una evolución evidente, pues los porcentajes son muy diversos.

Gráfica 1. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de sector de la Comunidad Valenciana



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

En relación a la muestra extraída, de veintinueve convenios analizados, once convenios –el 52%– no alcanzan la representación mínima de 40% de mujeres en la parte sindical, en cuatro convenios –el 19%– hay una representación equilibrada, entre 40% y 60%, y hay una representación de más del 60% de mujeres en seis convenios –el 29%–.

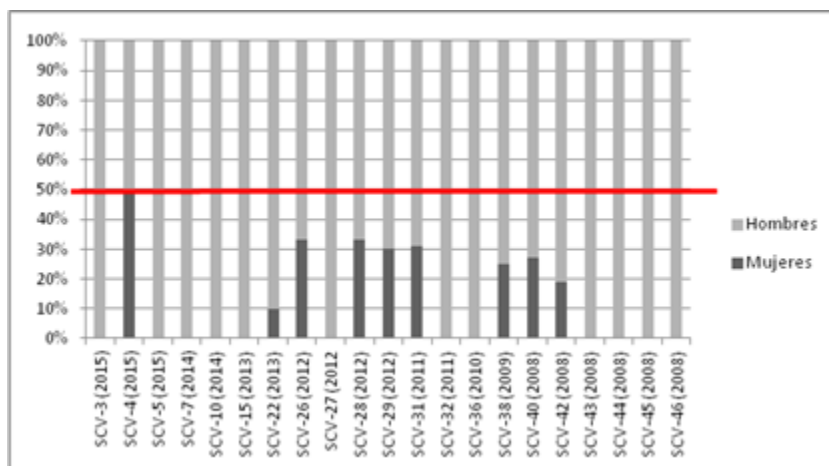
3.3.1.1.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial

En cuanto a la presencia de mujeres en la representación empresarial es sensiblemente inferior que en la representación sindical, tal y como muestra la Gráfica 2. En doce convenios³⁶⁹, más de la mitad, no hay ninguna mujer representando la parte empresarial. En el resto de convenios, en ocho³⁷⁰ los porcentajes nos alcanzan el mínimo del 40%, van desde el 10% al 33% de mujeres, y en uno la presencia de mujeres es paritaria, en el SCV-4. En cuanto a la evolución por años no se aprecia ningún cambio, ascendente o descendente, pues los datos repiten su diversidad a lo largo del tiempo.

³⁶⁹ SCV-3; SCV-5; SCV-7; SCV-10; SCV-15; SCV-26; SCV-32; SCV-36; SCV-43; SCV-44; SCV-45; y SCV-46.

³⁷⁰ SCV-22; SCV-28; SCV-29; SCV-31; SCV-38; SCV-40; y SCV-42.

Gráfica 2. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de sector de la Comunidad Valenciana



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

En este sentido, de los veintiún convenios, en veinte convenios –el 95%– no se alcanza el mínimo del 40%, y solo un convenio –5%– están en la franja de la representación equilibrada de mujeres y hombres.

3.3.1.1.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones

Cuando comparamos los porcentajes de la representación sindical y la representación empresarial, como muestra la Gráfica 3, en cuatro convenios³⁷¹ no hay mujeres en ninguna de las partes. En nueve convenios solo en una de las partes hay mujeres, en la parte sindical es en ocho convenios³⁷², y solo hay un convenio con mujeres en la parte empresarial, el SV-28. Y solo en ocho convenios³⁷³ –resaltado con un círculo rojo– se encuentran mujeres en ambas representaciones. Si se estudia este pequeño grupo, sólo en dos casos la presencia de mujeres en ambas representaciones alcanza el 30% (SCV-26 y SCV-31) y únicamente en el convenio SCV-4 la representación de mujeres en el ámbito sindical y empresarial supera la barrera del 50%.

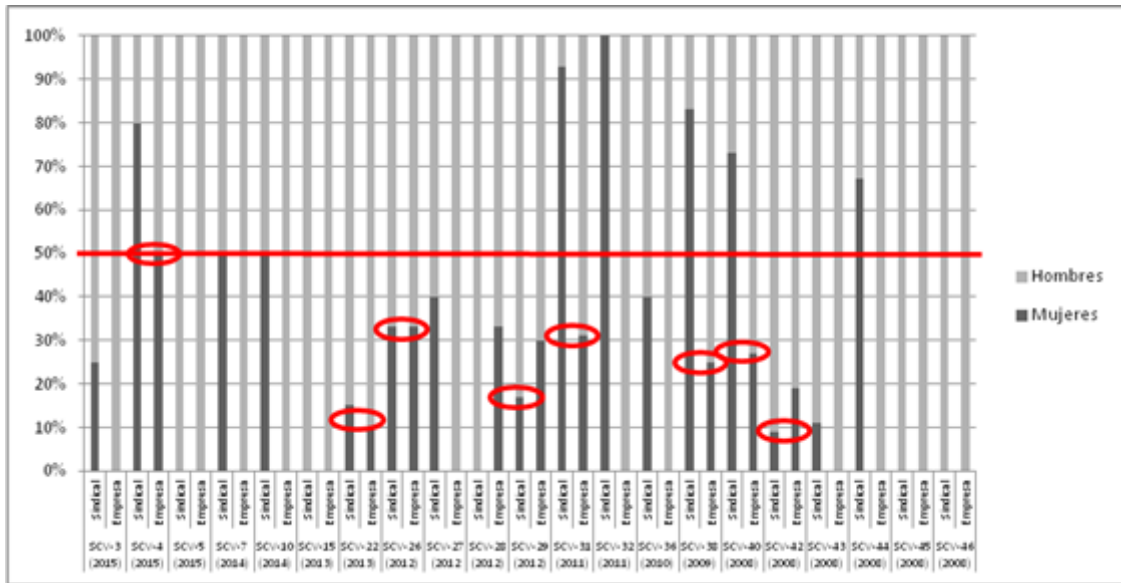
Por último, no podemos apreciar que haya una evolución en los años que comprende el estudio, de 2007 a 2015, ya que la disparidad de resultados se mantiene a lo largo de todo el periodo.

³⁷¹ SCV-5; SCV-15; SCV-45; y SCV-46.

³⁷² SCV-3; SCV-7; SCV-10; SCV-27; SCV-32; SCV-36; SCV-43; y SCV-44.

³⁷³ SCV-4; SCV-22; SCV-26; SCV-29; SCV-31; SCV-38; SCV-40; y SCV-42.

Gráfica 3. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de sector de la Comunidad Valenciana. Comparación interconvenio



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

Si comparamos la presencia en ambas representaciones, de los veintiún convenios objeto de análisis, en dieciséis hay mujeres en la parte sindical, el 76% de las ocasiones, y en nueve convenios en la parte empresarial, el 43%. La presencia del hombre en la parte sindical se da en todas las posiciones menos en un caso, lo que responde al 95%, y en el 100% de los supuestos en la parte empresarial.

3.3.1.1.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras

La Gráfica 4 muestra el porcentaje total de mujeres y hombres en la mesa de negociación. En cuatro convenios³⁷⁴ la presencia es inexistente, y en otros doce convenios³⁷⁵ la presencia de mujeres es inferior al 50%. Sólo en cinco convenios de los veintiuno correspondientes a esa unidad de análisis la presencia de mujeres es igual al 50%³⁷⁶ o superior al mismo, hasta alcanzar el 60%³⁷⁷ de la composición total de la mesa negociadora. Con los datos agrupados por mesa de negociación tampoco se observa una relación atendiendo a la variable del tiempo.

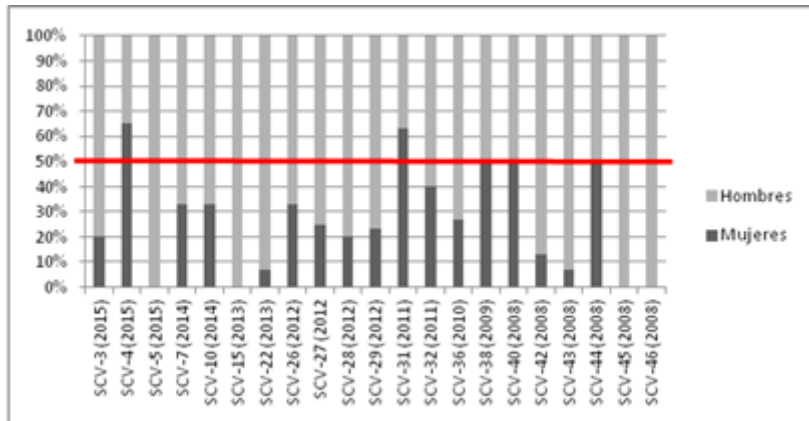
³⁷⁴ SCV-5; SCV-15; SCV-45; y SCV-46.

³⁷⁵ SCV-3; SCV-7; SCV-10; SCV-26; SCV-27; SCV-28; SCV-29; SCV-32; SCV-36; SCV-42; y SCV-43.

³⁷⁶ SCV-38; SCV-40; y SCV-44.

³⁷⁷ SCV-4; SCV-31

Gráfica 4. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de sector de la Comunidad Valenciana



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

De los veintiún convenios, quince –el 71%– no alcanzan el mínimo del 40% de presencia de las mujeres en la mesa de negociación. En cuatro convenios –19%– hay una composición equilibrada. Y solo dos convenios –el 10%– superan el máximo del 60%.

3.3.1.2. Convenios de empresa

Los convenios colectivos de empresa de ámbito autonómico son dieciséis. En la Tabla 5 pueden apreciarse los datos absolutos y porcentuales de mujeres y hombres en la representación sindical y en la representación empresarial.

Tabla 5. Datos absolutos de mujeres y hombres en la representación sindical y en la representación empresarial de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana

	Representación sindical				Representación empresarial			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
ECV-2	8	53%	7	47%	7	47%	8	53%
ECV-3	0	-	9	100%	2	33%	4	67%
ECV-4	6	67%	3	33%	1	33%	2	67%
ECV-8	0	-	6	100%	0	-	1	100%
ECV-10	4	67%	2	33%	1	25%	3	75%
ECV-11	0	-	1	100%	0	-	3	100%
ECV-14	0	-	1	100%	0	-	1	100%
ECV-16	0	-	4	100%	0	-	1	100%
ECV-18	4	50%	4	50%	2	25%	6	75%
ECV-19	3	43%	4	57%	0	-	2	100%
ECV-20	4	33%	8	67%	0	-	6	100%
ECV-22	8	57%	6	43%	2	50%	2	50%
ECV-29	0	-	9	100%	3	33%	6	67%
ECV-31	4	44%	5	56%	2	50%	2	50%
ECV-35	0	-	3	100%	0	-	1	100%
ECV-40	1	20%	4	80%	1	25%	3	75%
Total	42	36%	76	64%	21	29%	51	71%

Fuente: Base de datos propia. Elaboración propia.

3.3.1.2.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical

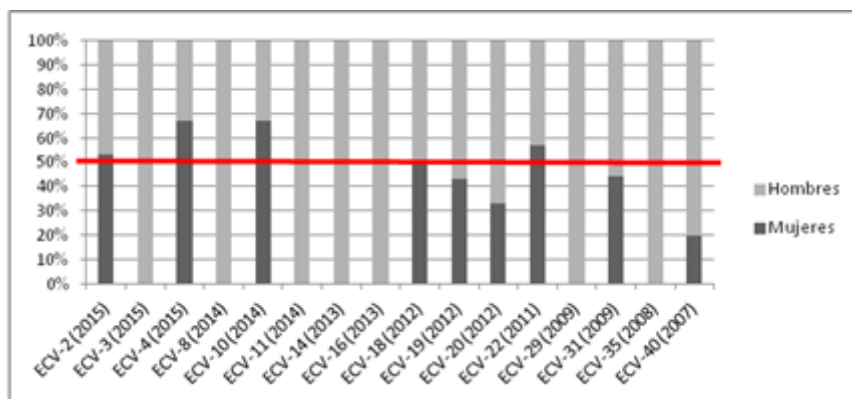
Al igual que los convenios de sector, los datos son muy dispares. Como muestra la Gráfica 5, en siete convenios³⁷⁸ no hay ninguna mujer en la representación sindical. En otros cuatro convenios³⁷⁹ el porcentaje de mujeres no alcanza el 50%, donde los porcentajes oscilan entre el 20% y el 43% de representación femenina. Y en cinco convenios se alcanza la paridad (ECV-18) o se supera el 50%³⁸⁰. En cuanto a la evolución cronológica de la representación de mujeres en la parte sindical es dispar.

³⁷⁸ ECV-3; ECV-8; ECV-11; ECV-14; ECV-16; ECV-29; y ECV-35.

³⁷⁹ ECV-19; ECV-20; ECV-31; y ECV-40.

³⁸⁰ ECV-2; ECV-4; ECV-10; y ECV-22.

Gráfica 5. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

En resumen, en nueve de los dieciséis convenios –el 56%– no se alcanza el mínimo del 40% de representación de mujeres. En cuatro convenios –el 25%– existe una representación equilibrada de mujeres y hombres. Y finalmente, en solo tres convenios – el 19%– el porcentaje de mujeres supera el 60%.

3.3.1.2.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial

En cuanto a la representación empresarial, la Gráfica 6 muestra que el porcentaje de mujeres también es menor en los convenios de empresa de ámbito autonómico, como ya se apreció en los convenios sectoriales del mismo nivel.

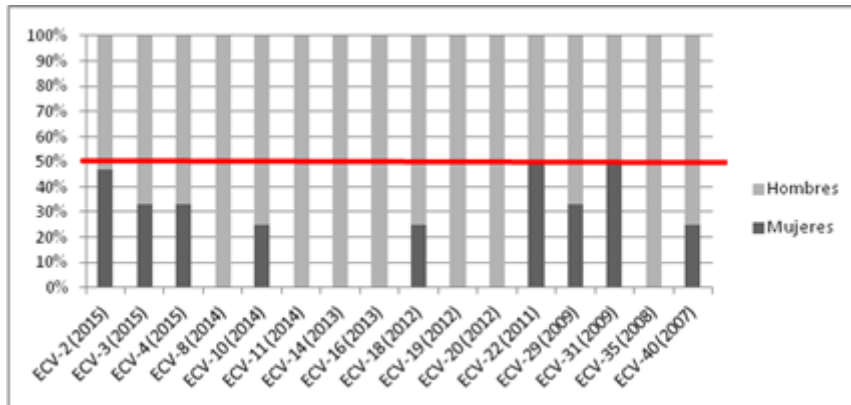
En siete convenios³⁸¹ no hay ninguna mujer participando en la representación empresarial. En otros siete convenios³⁸² sí participan mujeres en la representación empresarial, en porcentajes que van desde el 25% al 47% de mujeres. Y por último hay dos convenios³⁸³ que alcanzan la paridad (el 50%) en la representación empresarial. En cuanto a la evolución anual, el porcentaje de mujeres varía, solo se observa que en todos los convenios aprobados en el año 2015 hay mujeres en la parte empresarial.

³⁸¹ ECV-8; ECV-11; ECV-14; ECV-16; ECV-19; ECV-20; y ECV-35.

³⁸² ECV-2; ECV-3; ECV-4; ECV-10; ECV-18; ECV-29; y ECV-40.

³⁸³ ECV-22; y ECV-31.

Gráfica 6. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

De los dieciséis convenios, trece de ellos (81%) tiene un porcentaje menor del 40% de mujeres en la parte empresarial y solo tres convenios tienen una participación equilibrada. No hay ningún convenio que tenga una participación mayor del 60% de mujeres.

3.3.1.2.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones

La Gráfica 7 muestra la presencia de mujeres y hombres en ambas partes de representación. En cinco convenios³⁸⁴ no hay ninguna mujer en la mesa de representación. En cuatro convenios hay solo representación de mujeres en una de las partes, dos convenios³⁸⁵ en la parte sindical y otros dos³⁸⁶ en la parte empresarial. Y en siete convenios³⁸⁷ las mujeres están presentes en las dos partes representativas, sindical y empresarial, de la mesa de negociación. En cuatro de estos casos la representación es prácticamente idéntica en ambas partes. En cuanto a la evolución por años, no puede apreciarse la concurrencia de una tendencia o patrón determinados, en la medida que los datos son diversos a lo largo de todo el periodo estudiado.

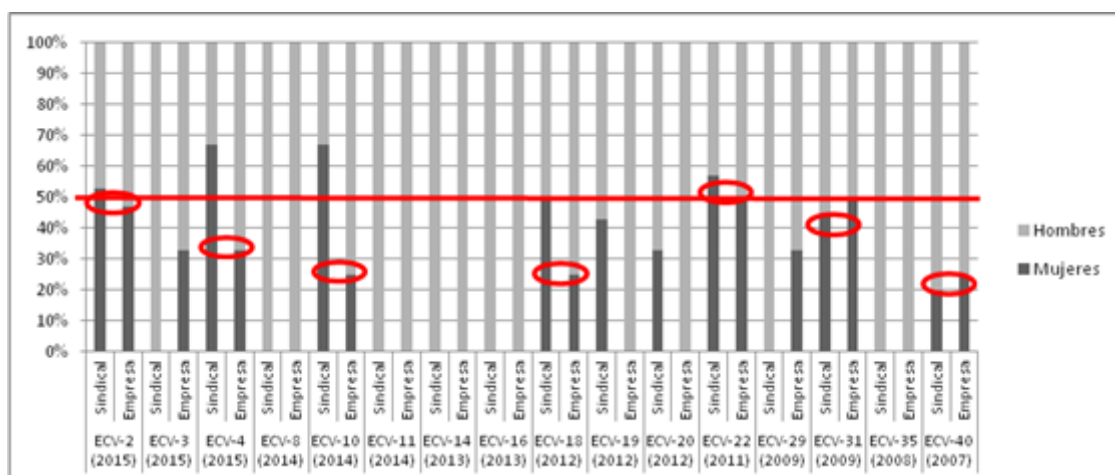
³⁸⁴ ECV-8, ECV-11; ECV-14; ECV-16; y ECV-35.

³⁸⁵ ECV-19; y ECV-20.

³⁸⁶ ECV-3; y ECV-29.

³⁸⁷ ECV-2; ECV-4; ECV-10; ECV-18; ECV-22; ECV-31; y ECV-40.

Gráfica 7. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana. Comparación interconvenio



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

Si comparamos en ambos lados, la presencia de mujeres se da en nueve ocasiones, tanto en la parte sindical como empresarial, lo que responde al 56% de las ocasiones, por lo que respecta a la presencia del hombre se da en el 100% de los supuestos en ambos lados de la mesa, sindical y empresarial.

3.3.1.2.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras

Por último, la Gráfica 8 responde a los porcentajes de mujeres y hombres en la mesa de negociación. En cinco convenios³⁸⁸ no hay ninguna mujer en la mesa de negociación, frente a los once convenios que hay alguna mujer en la mesa negociadora. En este último grupo, siete convenios³⁸⁹ no alcanzan una presencia del 50%, en otros dos convenios la representación es paritaria³⁹⁰, y en dos³⁹¹ más la representación es superior al 50% de mujeres.

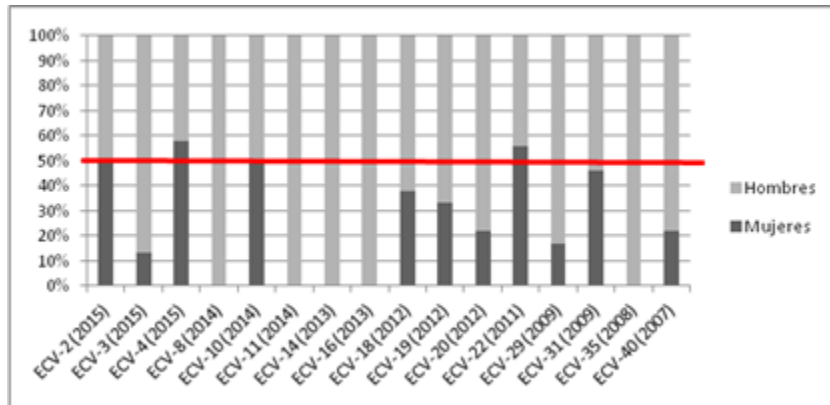
³⁸⁸ ECV-8; ECV-11; ECV-14; ECV-16; y ECV-35

³⁸⁹ ECV-3; ECV-18, ECV-19; ECV-20; ECV-31; y ECV-40.

³⁹⁰ ECV-2; y ECV-10.

³⁹¹ ECV-4; y ECV-22.

Gráfica 8. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

En once convenios –el 69%– la representación de mujeres en las mesas de negociación no supera el mínimo del 40%. Y en los cinco restantes –el 31%– se alcanzan valores de presencia equilibrada. En ningún convenio se supera el máximo del 60% en la presencia de mujeres.

3.3.2. Convenios Colectivos provinciales: Alicante, Castellón y Valencia

3.3.2.1. Convenios de sector

En el presente apartado se revisa la presencia de mujeres y hombres en las mesas de negociación de convenios sectoriales cuyo ámbito de aplicación se extiende a Alicante, Castellón o Valencia. En total se han revisado treinta y tres convenios, como se muestra en la Tabla 6, donde se ofrecen los datos absolutos y porcentuales de mujeres y hombres.

Tabla 6. Datos absolutos de mujeres y hombres en la representación sindical y en la representación empresarial de los convenios de sector de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

	Representación sindical				Representación empresarial				
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		
ALICANTE	SA-2	3	50%	3	50%	0	-	6	100%
	SA-3	0	-	1	100%	1	20%	4	80%
	SA-6	6	60%	4	40%	2	29%	5	71%
	SA-8	2	33%	4	67%	2	40%	3	60%
	SA-9	6	75%	2	25%	0	-	2	100%
	SA-10	1	25%	3	75%	0	-	4	100%
	SA-12	2	50%	2	50%	0	-	6	100%
	SA-22	0	-	2	100%	0	-	1	100%
	SA-38	0	-	4	100%	0	-	4	100%
	SA-47	1	25%	3	75%	0	-	1	100%
	SA-73	0	-	7	100%	3	43%	4	57%
	Subtotal	21	39%	35	61%	8	18%	40	82%
	CASTELLÓN	SC-3	1	50%	1	50%	1	50%	1
SC-7		1	8%	11	92%	0	-	5	100%
SC-9		5	83%	1	17%	2	50%	2	50%
SC-18		4	100%	0	-	1	25%	3	75%
SC-20		0	-	3	100%	1	33%	2	67%
SC-24		2	40%	3	60%	1	50%	1	50%
SC-36		1	50%	1	50%	0	-	1	100%
SC-37		0	-	3	100%	0	-	3	100%
SC-43		0	-	2	100%	0	-	2	100%
Subtotal		14	36%	25	64%	6	23%	20	77%
VALENCIA	SV-1	1	33%	2	67%	0	-	2	100%
	SV-3	2	50%	2	50%	0	-	2	100%
	SV-4	0	-	4	100%	0	-	2	100%
	SV-12	2	33%	4	67%	0	-	2	100%
	SV-13	3	16%	16	84%	0	-	10	100%
	SV-15	1	10%	9	90%	0	-	1	100%
	SV-19	8	73%	3	27%	1	50%	1	50%
	SV-34	1	6%	16	94%	0	-	5	100%
	SV-42	0	-	2	100%	1	25%	3	75%
	SV-46	7	78%	2	22%	2	33%	4	67%
	SV-67	0	-	6	100%	0	-	7	100%
	SV-68	0	-	5	100%	0	-	3	100%
	SV-88	1	50%	1	50%	0	-	1	100%
Subtotal	26	27%	72	73%	4	8%	46	92%	
Total	61	32%	132	68%	18	15%	106	85%	

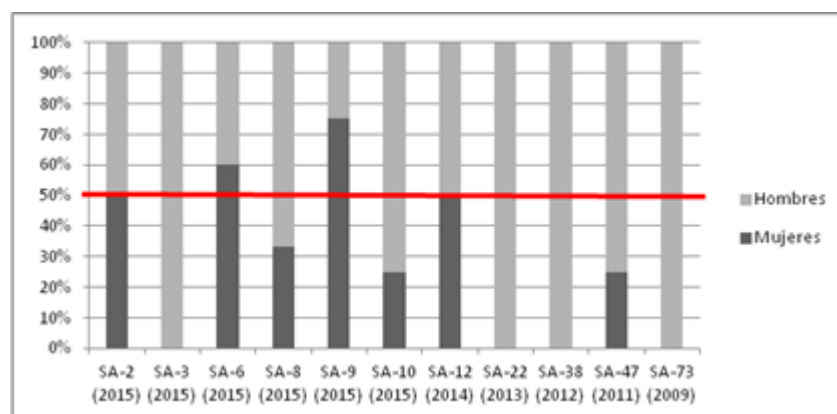
Fuente: Base de datos propia. Elaboración propia.

3.3.2.1.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical

En cuanto a la representación sindical en Alicante, en la Gráfica 9 se observa que

existe presencia de mujeres en todos los convenios estudiados excepto en cuatro³⁹². De los convenios que tienen representación de mujeres, en tres³⁹³ esta es inferior al 40%, en dos³⁹⁴ de ellos la representación es paritaria, y en otros dos convenios³⁹⁵ se alcanza o supera el máximo del 60%. En cuanto a la evolución observamos, en términos generales, que hay mayor presencia de mujeres con el paso del tiempo.

Gráfica 9. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de sector de la provincia de Alicante



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

En siete convenios –el 63%– las mujeres tienen una representación menor del 40%, en tres convenios –el 27%– la representación es equilibrada y solo uno –el 10%– tiene una representación mayor al 60%.

Los datos de la provincia de Castellón se muestran en la Gráfica 10, que permite apreciar tres convenios³⁹⁶ sin ninguna mujer en la representación sindical. Los convenios donde hay representación femenina inferior al 50% son dos convenios³⁹⁷, seguido de dos convenios³⁹⁸ con presencia paritaria de mujeres y hombres. Y por último dos convenios que, con presencia casi exclusiva o exclusiva de mujeres, son el SC-9 y el SC-18 respectivamente. Sobre la evolución anual podemos observar cómo en los últimos años sí ha aumentado la presencia de mujeres.

³⁹² SA-3; SA-22; SA-38; y SA-73.

³⁹³ SA-8; SA-10; y SA-47.

³⁹⁴ SA-2; y SA-12.

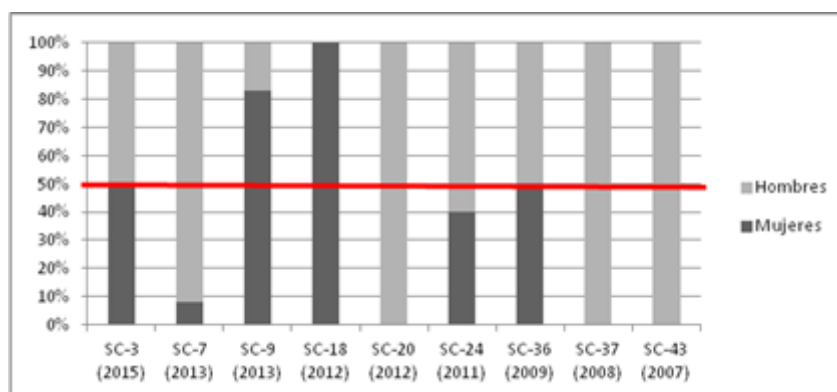
³⁹⁵ SA-6; y SA-9.

³⁹⁶ SC-20; SC-37; y SC-43.

³⁹⁷ SC-7; y SC-24.

³⁹⁸ SC-3; y SC-36.

Gráfica 10. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de sector de la provincia de Castellón

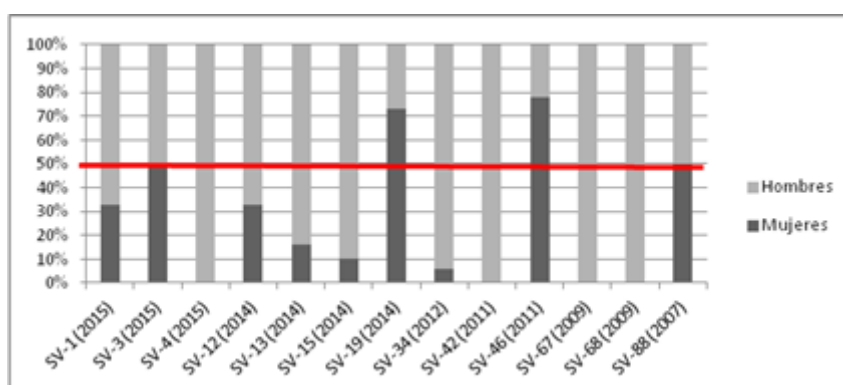


Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

De los nueve convenios objeto de análisis, cuatro de ellos –el 44%– tienen una representación menor al 40%, otros tres convenios –el 33%– están dentro de la franja de presencia equilibrada y, por último, dos de ellos –el 23%– tienen una representación superior al máximo del 60%.

Sobre los porcentajes de mujeres en la representación sindical en la provincia de Valencia, que se muestran en la Gráfica 11, se observa que en cuatro convenios no había mujeres negociando por la parte sindical³⁹⁹. Hay otros cinco convenios⁴⁰⁰ que sus datos no alcanzan el 40%, están en torno al 10% y al 33%. Y, por último, hay dos convenios⁴⁰¹ que el porcentaje de mujeres alcanza la paridad, el 50%, y hay otros dos convenios⁴⁰² que superan el 60% de mujeres en la parte sindical de su mesa de negociación. La evolución anual es muy dispar y no permite apreciar una tendencia determinada.

Gráfica 11. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de sector de la provincia de Valencia



³⁹⁹ SV-4; SV-42; SV-67; y SV-68.

⁴⁰⁰ SV-1; SV-12; SV-13; SV-15; y SV-34.

⁴⁰¹ SV-3; y SV-88.

⁴⁰² SV-19; y SV-46.

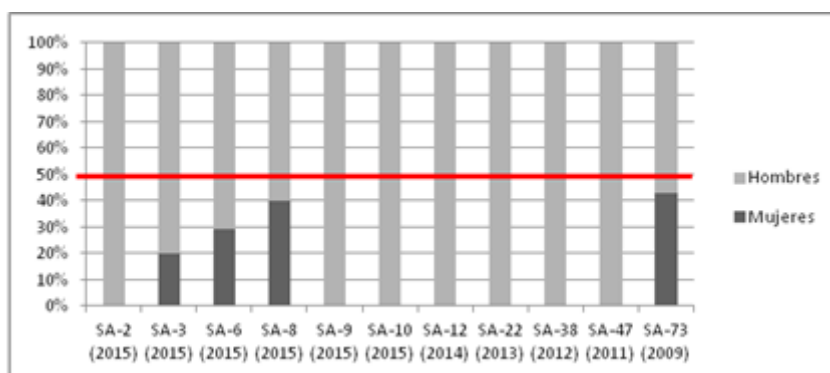
Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

De los trece convenios, nueve convenios –el 70%– tienen una representación de mujeres inferior al 40%, dos están –el 15%– en la franja de presencia equilibrada, y otros dos –el 15%– tienen porcentajes superiores al máximo del 60%.

3.3.2.1.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial

Los datos de mujeres en la representación empresarial en comparación con los datos sindicales son más negativos en cuanto a participación de mujeres se refiere. Como se aprecia en la Gráfica 12 que representa a la parte empresarial en los convenios de sector de la provincia de Alicante, en siete convenios⁴⁰³ no hay ninguna mujer en la parte empresarial, por lo que solo en cuatro convenios⁴⁰⁴ de los once estudiados hay mujeres en esa posición, todos ellos con porcentajes inferiores al 50%, que van desde el 20% al 43%. No se aprecia una progresión clara en la participación de las mujeres en la parte empresarial desde un punto de vista temporal.

Gráfica 12. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de sector de la provincia de Alicante



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

De los once convenios, nueve de ellos –el 82%– no tienen una representación de mujeres superior al 40% y los dos restantes –el 18%– tienen una representación equilibrada.

En cuanto a la representación empresarial en la provincia de Castellón, en la Gráfica 13 se aprecia que hay cuatro convenios⁴⁰⁵ donde no participan mujeres. En los otros cinco convenios sí hay presencia de mujeres en la composición de sus mesas

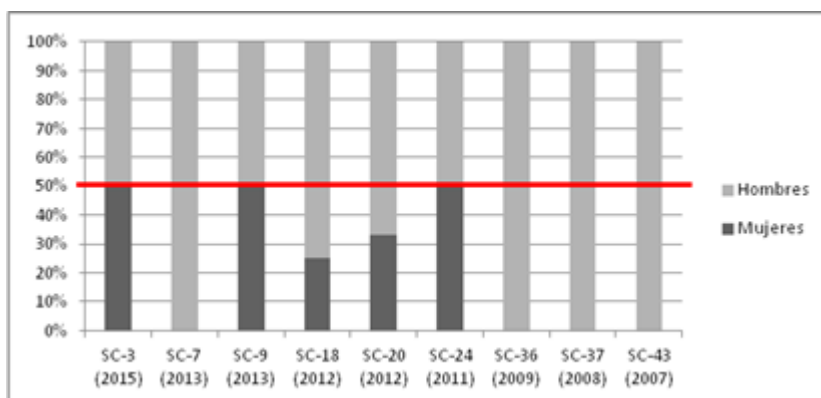
⁴⁰³ SA-2; SA-9; SA-10; SA-12; SA-22; SA-38; y SA-47.

⁴⁰⁴ SA-3; SA-6; SA-8; y SA-73.

⁴⁰⁵ SC-7; SC-36; SC-37; y SC-43.

negociadoras, de los que dos⁴⁰⁶ cuentan con un porcentaje en torno al 30%, y los otros tres convenios⁴⁰⁷ alcanzan el 50% de la composición. Hay mayor presencia de mujeres en los convenios de años más actuales que en los convenios de años anteriores.

Gráfica 13. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de sector de la provincia de Castellón



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

De los nueve convenios objeto de análisis, seis de ellos –el 67%– no alcanza el mínimo del 40%, y los otros tres convenios –el 33%– responden a una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la parte empresarial.

Los datos de la representación empresarial en la provincia de Valencia son los peores de la Comunidad Valenciana. Como se observa en la Gráfica 14, solo hay tres convenios con presencia de mujeres, en los diez convenios restantes no hay ninguna mujer⁴⁰⁸. En estos tres convenios, hay dos⁴⁰⁹ que tiene porcentajes inferiores al 50%, y el tercero, el convenio SV-19, tiene presencia paritaria de mujeres y hombres, es decir el 50%.

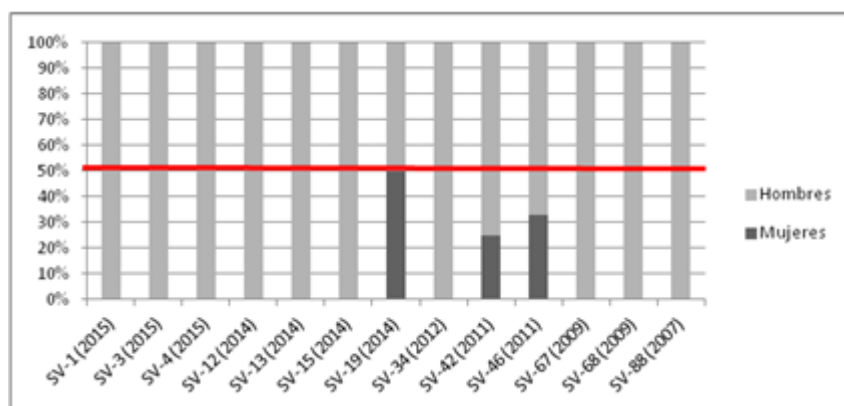
⁴⁰⁶ SC-18; y SC-20.

⁴⁰⁷ SC-3; SC-9; y SC-24.

⁴⁰⁸ SV-1; SV-3; SV-4; SV-12; SV-13; SV-15; SV-34; SV-67; SV-68; y SV-88.

⁴⁰⁹ SV-42; SV-46.

Gráfica 14. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de sector de la provincia de Valencia



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

Por lo que en doce convenios –el 92%– objeto de estudio no se alcanza el mínimo del 40% de mujeres, y en uno –el 8%– se alcanza una representación equilibrada de mujeres y hombres.

3.3.2.1.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones

Si unimos los porcentajes de mujeres y hombres que se han hallado en cada una de las dos representaciones, como expone la Gráfica 15, hay dos convenios⁴¹⁰ donde no hay mujeres participando en ninguna de las representaciones. Hay siete convenios donde solo hay participación de mujeres en una de las dos representaciones, en la parte sindical son cinco convenios⁴¹¹ y en la parte empresarial son dos convenios⁴¹². Y, por último, solo en dos convenios⁴¹³ de la provincia de Alicante hay mujeres en ambas partes de la negociación. Si revisamos la evolución por años desde este análisis combinado, observamos que en el último año del estudio (2015), en casi todas las representaciones hay mujeres, en comparación con las primeras anualidades estudiadas.

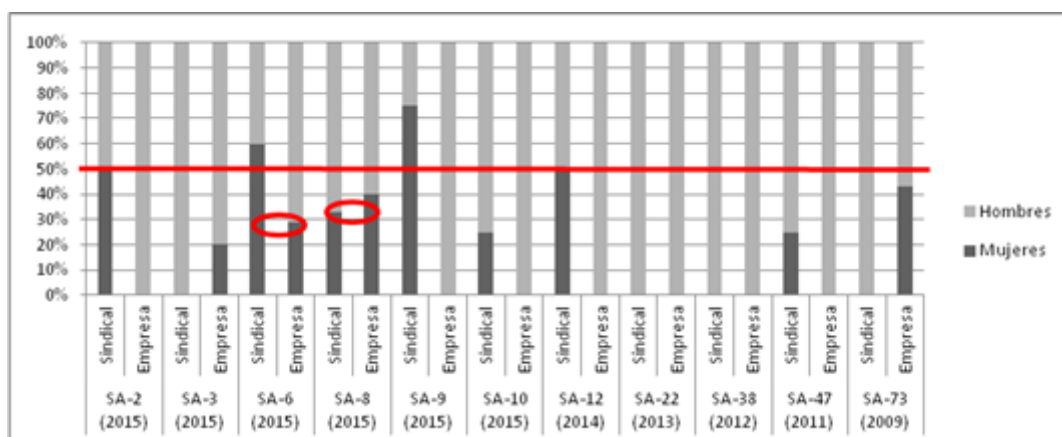
⁴¹⁰ SA-22; y SA-38.

⁴¹¹ SA-2; SA-9; SA-10; SA-12; y SA-47.

⁴¹² SA-3; y SA-73.

⁴¹³ SA-6; y el SA-8.

Gráfica 15. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de sector de la provincia de Alicante. Comparación interconvenio



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

Si comparamos ambas representaciones, en la parte sindical la presencia de mujeres se da en siete convenios, lo que responde al 64% de las ocasiones, y en la parte empresarial es del 36%, lo que es lo mismo, en 4 convenios. Por su parte, la presencia de hombres se da en ambas partes en todos los convenios, en el 100%

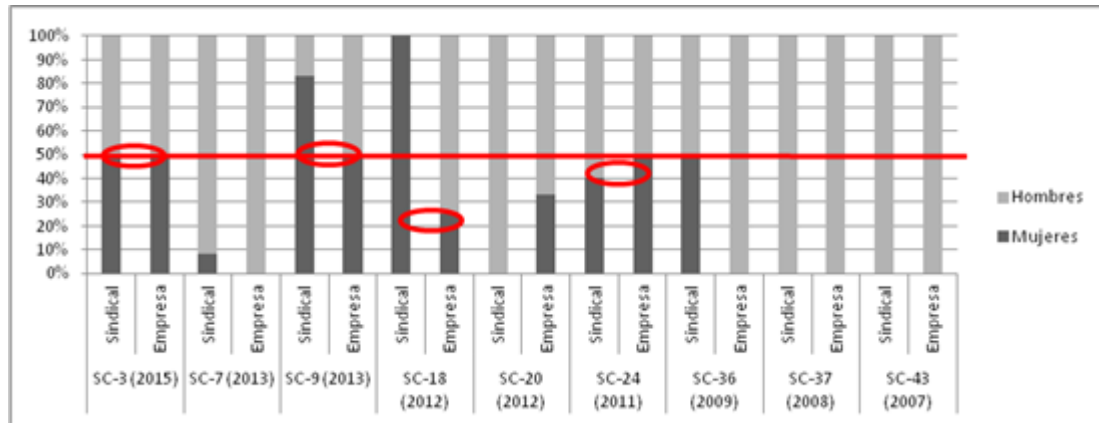
Según la Gráfica 16, sobre los porcentajes de mujeres y hombres en ambas partes de la mesa de negociación de la provincia de Castellón, son dos convenios⁴¹⁴ donde no hay mujeres en ninguna de las representaciones. Por otro lado, hay tres convenios con representación en una de las partes, en la parte sindical son dos convenios⁴¹⁵, y en la parte empresarial el convenio SC-20. Y, como se observa en la Gráfica 16 son cuatro⁴¹⁶ los convenios donde hay representación de mujeres en ambas partes negociadoras. También se aprecia que el paso de tiempo se convierte en garantía para que haya presencia de mujeres en la mesa de negociación.

⁴¹⁴ SC-37; y SC-43.

⁴¹⁵ SC-7; y SC-36.

⁴¹⁶ SC-3; SC-9; SC-12; y SC-24.

Gráfica 16. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de sector de la provincia de Castellón. Comparación interconvenio



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

La presencia de mujeres en la parte sindical se da en seis ocasiones, de la nueve posibles, en el 67% de los supuestos, y en la parte empresarial, en cinco convenios, el 55%. Por otro lado, la participación de hombres se da en el 100% de los supuestos en la parte empresarial y en el 88% de los convenios en la parte sindical, es decir, en ocho convenios.

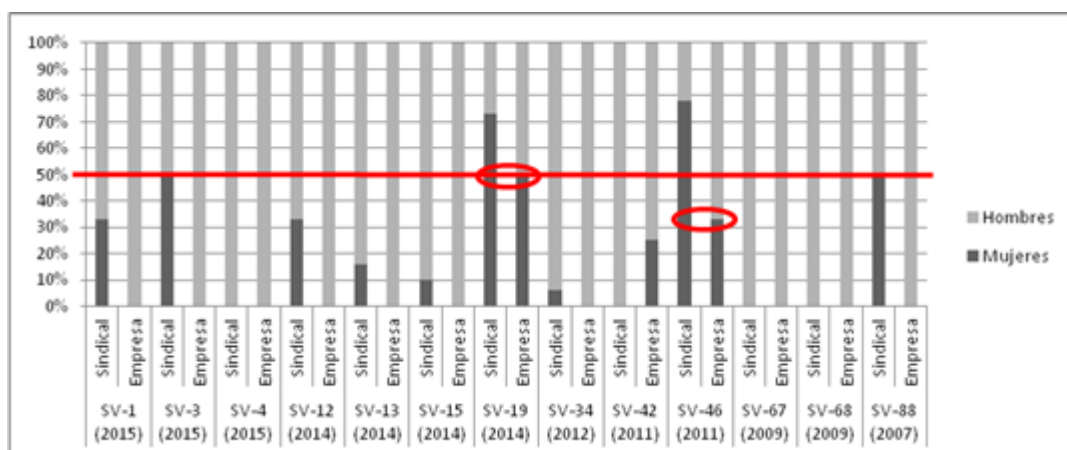
Y, por último, en el Gráfica 17, con datos de la provincia de Valencia, hay tres convenios⁴¹⁷ que no cuentan con mujeres en ninguna de las partes de la negociación. Se ha observado ocho convenios con representación en una de las partes, en siete⁴¹⁸ de ellos la representación es sindical, y solo uno cuenta con mujeres en la representación empresarial, y en uno de ellos la representación empresarial, es el SV-42. Por último, solo en dos convenios⁴¹⁹ hay representación de mujeres en ambas partes de la mesa. No se puede observar ninguna relación sobre la evolución de la representación de mujeres por años, pues los datos son dispares.

⁴¹⁷ SV-4; SV-67; y SV-68.

⁴¹⁸ SV-1; SV-3; SV-12; SV-13; SV-15; SV-34; y SV-88.

⁴¹⁹ SV-19; y SV-46.

Gráfica 17. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de sector de la provincia de Valencia. Comparación interconvenio



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

La presencia de mujeres en la parte sindical se da en nueve convenios –de los trece- lo que es el 69% de ellos, y en la parte empresarial, solo hay mujeres en tres convenios, el 23%. En ambas partes la presencia de hombres es del 100%, es decir, tienen representación en todos los convenios.

3.3.2.1.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras

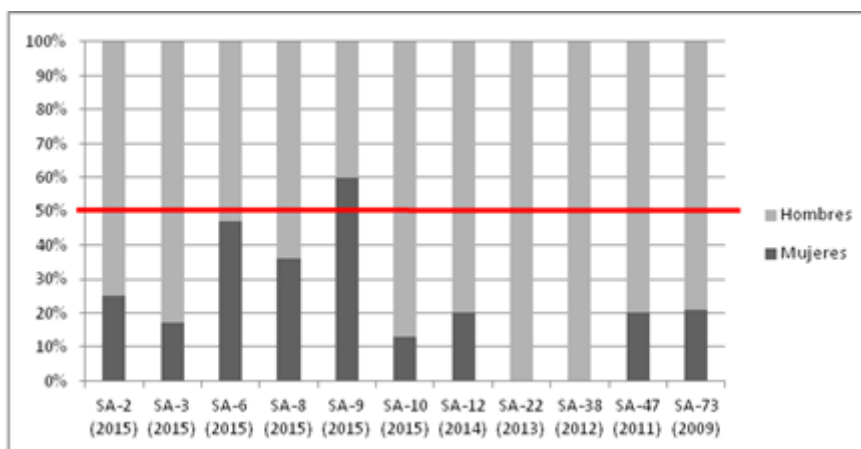
Si revisamos todos los datos de forma agrupada, de tal manera que podemos comprobar la composición global de cada mesa negociadora, observamos en la Gráfica 18 que en dos convenios⁴²⁰ no hay presencia de mujeres, en otros ocho⁴²¹ convenios los porcentajes de mujeres en las mesas de negociación no es superior al 50%, porcentajes que van desde el 10% a casi el 50%. Y solo hay un convenio, el SA-9, que tiene un porcentaje superior al 60%. Por otro lado, se observa como en los convenios de más reciente aprobación los porcentajes de mujeres son más elevados que en los primeros años

⁴²⁰ SA-22; y SA-38.

⁴²¹ SA-2; SA-3; SA-6; SA-8; SA-10; SA-12; SA-47; y SA-73.

del estudio.

Gráfica 18. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de sector de la provincia de Alicante



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

En este sentido, de los once convenios objeto de estudio, hay nueve convenios – el 82%– con un porcentaje menor al 40% y los dos convenios restantes –el 18%– tienen un porcentaje de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

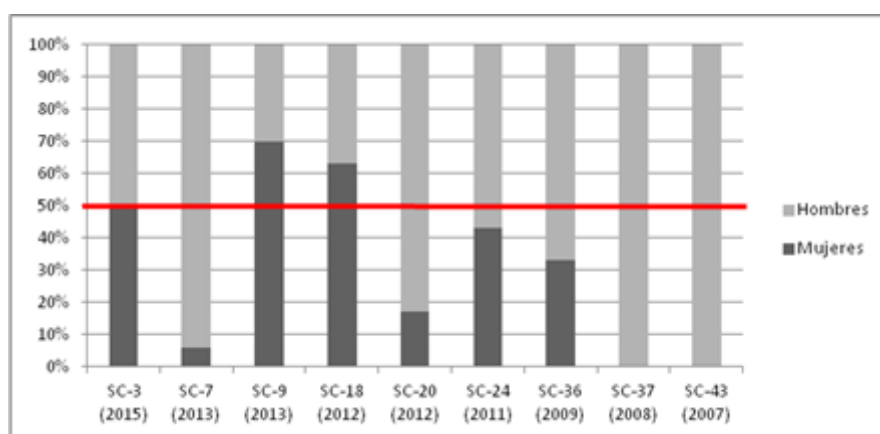
En la Gráfica 19, dedicada a la provincia de Castellón, hay dos convenios⁴²², el 22% donde no hay ninguna mujer en la mesa de negociación. Y en el resto, siete convenios –77%– sí hay presencia de mujeres, pero con porcentajes muy diversos. Por lo que con un porcentaje menor al 50%, hay cuatro convenios⁴²³ y otros tres convenios⁴²⁴ que alcanzan o superan el 50%. Revisando la progresión, los porcentajes de mujeres son mayores cuanto más reciente es la aprobación del convenio.

⁴²² SC-37; y SC-43.

⁴²³ SC-7; SC-20; SC-24; y SC-36.

⁴²⁴ SC-3; SC-9; y SC-18.

Gráfica 19. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de sector de la provincia de Castellón



Fuente: Datos

extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

De los nueve convenios de esta franja de estudio, en cinco de ellos –el 56%– no se alcanza el 40%, otros dos convenios –el 22%– se sitúan en la franja de presencia equilibrada, y los dos restantes –el 22%– tienen una presencia de mujeres mayor al 60%.

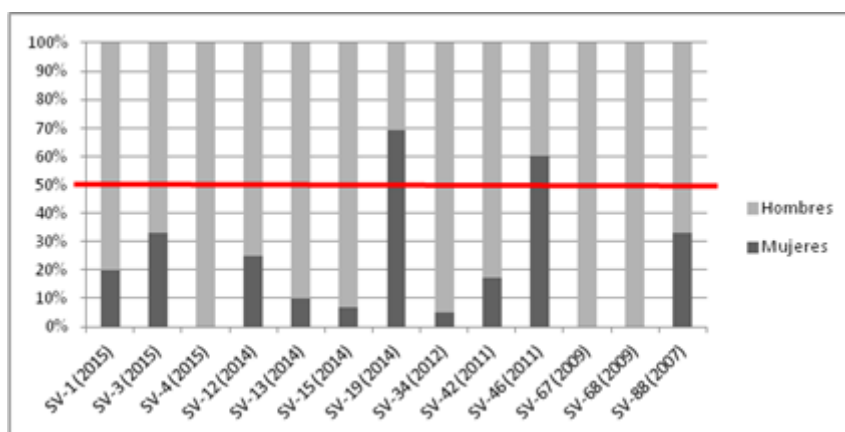
Y por último, los porcentajes de mujeres y hombres en las mesas de negociación de los convenios de sector de la provincia de Valencia se reflejan en la Gráfica 20. Se observa que en tres convenios⁴²⁵ no hay participación de mujeres –en un 23%–. Y, en los diez convenios restantes –76%– sí hay participación de mujeres, pero de forma muy dispar. Los convenios donde la presencia es muy baja, ocho⁴²⁶ de ellos no alcanzan el 50%, y sus porcentajes van desde el 10% al 40%. Y en otros dos convenios⁴²⁷ se alcanza el 50% de mujeres en las mesas de negociación.

⁴²⁵ SV-4; SV-67; y SV-68.

⁴²⁶ SV-1; SV-3; SV-12; SV-13; SV-15; SV-34; SV-42; y SV-88.

⁴²⁷ SV-19; y SV-46.

Gráfica 20. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de sector de la provincia de Valencia



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

De trece convenios, en once –el 84%– no alcanza el mínimo del 40% de presencia de mujeres, en un convenio –el 8%– se alcanza la presencia equilibrada de mujeres y hombres, y en otro convenio –el 8%– se supera el máximo del 60% de mujeres en la mesa de negociación.

3.3.2.2. Convenios de empresa

En el siguiente apartado se analizan los convenios de empresa de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia. Como se detalla en la *Tabla 7* que ofrece los datos absolutos, se han analizado diecinueve convenios de Alicante, quince convenios de Castellón y veintinueve convenios de Valencia.

Tabla 7. Datos absolutos de mujeres y hombres en la representación sindical y en la representación empresarial de los convenios de empresa de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

		Representación sindical				Representación empresarial			
		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
ALICANTE	EA-9	3	60%	2	40%	0	-	3	100%
	EA-11	3	33%	6	67%	1	50%	1	50%
	EA-15	1	33%	2	67%	1	25%	3	75%
	EA-20	3	60%	2	40%	0	-	2	100%
	EA-21	0	-	1	100%	0	-	4	100%
	EA-41	4	44%	5	56%	0	-	1	100%
	EA-42	2	33%	4	67%	1	100%	0	-
	EA-86	1	100%	0	-	1	100%	0	-
	EA-141	0	-	1	100%	0	-	2	100%
	EA-145	1	8%	11	92%	1	17%	5	83%
	EA-149	1	33%	2	67%	2	40%	3	60%
	EA-170	5	71%	2	29%	0	-	4	100%
	EA-173	1	17%	5	83%	0	-	1	100%

	EA-210	1	17%	5	83%	1	25%	3	75%
	EA-231	8	89%	1	11%	0	-	2	100%
	EA-239	0	-	12	100%	0	-	3	100%
	EA-243	4	80%	1	20%	1	25%	3	75%
	EA-266	5	38%	8	62%	1	25%	3	75%
	EA-277	4	44%	5	56%	0	-	3	100%
	Subtotal	47	39%	74	61%	10	18%	46	82%
CASTELLÓN	EC-7	0	-	2	100%	0	-	1	100%
	EC-8	0	-	8	100%	0	-	2	100%
	EC-16	7	78%	2	22%	1	33%	2	67%
	EC-25	1	100%	0	-	0	-	1	100%
	EC-26	1	100%	0	-	0	-	1	100%
	EC-36	0	-	1	100%	0	-	3	100%
	EC-41	1	100%	0	-	1	100%	0	-
	EC-46	2	100%	0	-	0	-	1	100%
	EC-60	3	38%	5	63%	1	33%	2	67%
	EC-62	1	100%	0	-	0	-	1	100%
	EC-65	1	13%	7	88%	2	40%	3	60%
	EC-69	3	60%	2	40%	1	100%	0	-
	EC-92	0	-	1	100%	0	-	4	100%
	EC-95	0	-	13	100%	0	-	4	100%
EC-105	0	-	5	100%	0	-	2	100%	
	Subtotal	20	36%	36	64%	6	18%	27	82%
VALENCIA	EV-3	0	-	1	100%	1	33%	2	67%
	EV-4	1	100%	0	-	0	-	1	100%
	EV-9	5	100%	0	-	1	33%	2	67%
	EV-12	4	67%	2	33%	0	-	1	100%
	EV-13	2	40%	3	60%	3	60%	2	40%
	EV-17	2	67%	1	33%	0	-	1	100%
	EV-46	0	-	1	100%	1	100%	0	-
	EV-53	1	20%	4	80%	0	-	2	100%
	EV-71	2	22%	7	78%	2	67%	1	33%
	EV-116	1	20%	4	80%	0	-	4	100%
	EV-123	0	-	1	100%	1	50%	1	50%
	EV-125	1	25%	3	75%	0	-	1	100%
	EV-128	0	-	1	100%	0	-	1	100%
	EV-139	1	8%	11	92%	1	20%	4	80%
	EV-140	1	100%	0	-	1	100%	0	-
	EV-141	0	-	1	100%	0	-	1	100%
	EV-142	1	9%	10	91%	0	-	1	100%
	EV-159	7	32%	15	68%	0	-	3	100%
	EV-171	2	40%	3	60%	1	33%	2	67%
	EV-185	4	80%	1	20%	0	-	1	100%
	EV-186	0	-	3	100%	0	-	3	100%
	EV-187	0	-	9	100%	0	-	4	100%
	EV-196	0	-	10	100%	3	38%	5	63%
EV-231	1	20%	4	80%	0	-	2	100%	
EV-277	0	-	3	100%	0	-	3	100%	
EV-289	1	9%	10	91%	0	-	3	100%	
EV-297	9	75%	3	25%	0	-	2	100%	
EV-305	0	-	11	100%	0	-	4	100%	
EV-308	2	29%	5	71%	2	29%	5	71%	

Subtotal	48	27%	127	73%	17	21%	62	79%
Total	115	33%	237	67%	33	20%	135	80%

Fuente: Base de datos propia. Elaboración propia.

Debe advertirse que, tal y como establece el artículo 66 del ET, las empresas con menos de treinta trabajadores sólo cuentan con un delegado de personal, lo que explica alguno de los valores que aparecen en la Tabla 7 y su impacto en los resultados, en la medida que la representación de los trabajadores nunca podrá estar equilibrada, puesto que necesariamente será una mujer o un varón.

3.3.2.2.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical

Siguiendo el mismo patrón expositivo de los resultados obtenidos con el análisis de los datos mostrados en la Tabla 7, en este apartado se comienza con el examen de los porcentajes de mujeres y hombres en la representación sindical.

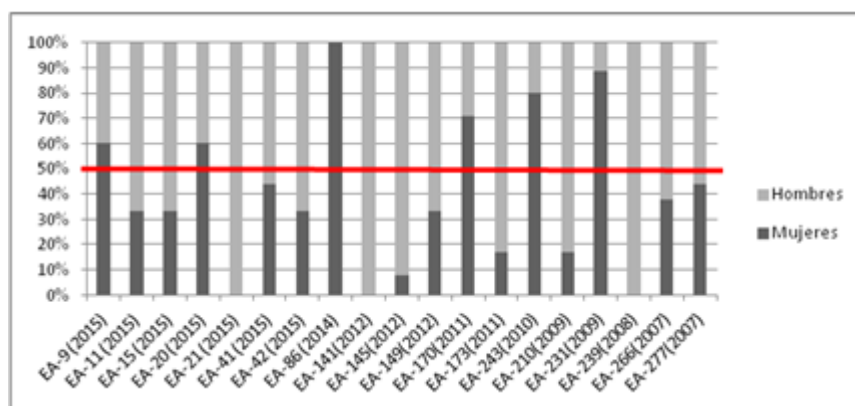
En la Gráfica 21 se puede ver los porcentajes de mujeres y hombres en la parte social de la provincia de Alicante. En los diecinueve convenios de este apartado, hay tres⁴²⁸ convenios donde la representación de mujeres es nula. Y en los dieciséis convenios restantes, los porcentajes de representación femenina son diversos. El convenio EA-145 tiene una representación de mujeres menor del 10%, y un poco superior los convenios EA-173 y EA- 210, y otros siete convenios⁴²⁹ restantes tienen un porcentaje mayor del 40%. Y por último hay cinco convenios⁴³⁰ que tienen más de 60% de representación femenina, y en el convenio EA-86 solo hay mujeres (100%). En cuanto a la evolución por años no se aprecia que exista una correlación creciente en cuanto a la presencia de mujeres.

⁴²⁸ EA-21; EA-141; y EA-239.

⁴²⁹ EA-11; EA-15; EA-41; EA-42; EA-149; EA- 266; y EA-277.

⁴³⁰ EA-9; EA-20; EA-170; EA-243; y EA-231

Gráfica 21. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de empresa de la provincia de Alicante



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

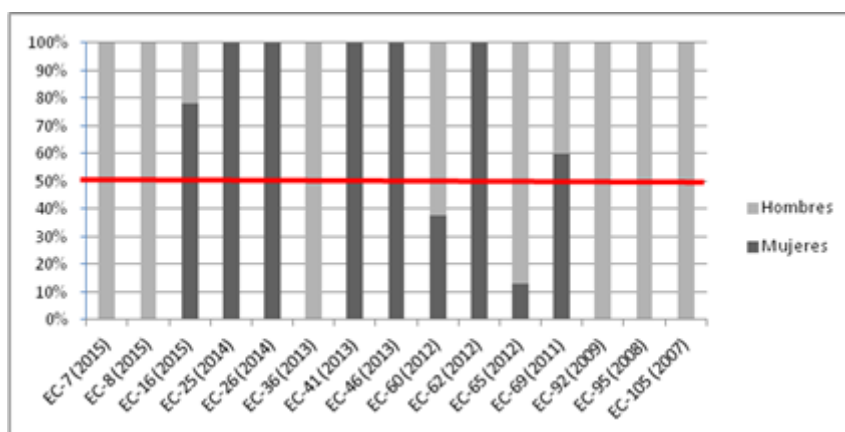
Si analizamos los datos de la Gráfica 21 en relación al principio de presencia equilibrada en relación a la participación de la mujer, en nueve convenios –47%– la presencia es mejor al 40%, en otros cuatro convenios –22%– la presencia es equilibrada, y por último, en seis convenios –31%– la presencia es superior al 60%.

El porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de la provincia de Castellón, Gráfica 22, se analizan un total de 15 convenios, donde en seis⁴³¹ de ellos no hay ninguna mujer en la representación sindical. En los nueve restantes, donde sí hay presencia de mujeres, en dos mesas de negociación la participación de mujeres es inferior al 40%, el EC-60 y el EC-65. A estos le siguen otros dos convenios con presencia de mujeres igual –EC-69– y superior –EC-16– al 60%. Y en los cinco⁴³² restantes la presencia de mujeres es del 100%, es decir, no hay hombres en estas mesas de negociación. En relación a la evolución, son los primeros años de estudio de la muestra donde no hay mujeres, en los años centrales sí hay presencia de mujeres, pero en los últimos años de análisis vuelve a darse la circunstancia de que no hay mujeres.

⁴³¹ EC-7, EC-8, EC-36, EC-92, EC-95, y EC-105.

⁴³² EC-25, EC-26, EC-41, EC-46, y EC-62.

Gráfica 22. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de empresa de la provincia de Castellón



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

Si entendemos al principio de presencia equilibrada tomando como variable la participación de mujeres, en el 53% de los convenios hay una presencia de mujeres inferior al 40%, solo el 7% de estos convenios objetos de estudio, responde al principio de presencia equilibrada, y el 40% de los convenios tiene una presencia de mujeres mayor del máximo del 60%.

En los datos de la provincia de Valencia, contenidos en la Gráfica 23, en relación a la representación sindical, se analizan veintinueve mesas de negociación. La gráfica muestra que en diez de los convenios⁴³³ no ha habido ninguna mujer por la parte social. En otros ocho convenios⁴³⁴ los porcentajes están en torno al 20% de presencia de mujeres. Los siguen tres convenios⁴³⁵ con porcentajes entre el 30% y el 50% de representación de mujeres. Y otras cuatro mesas de negociación⁴³⁶ con una presencia de mujeres mayor del 60%. Y, por último, hay tres convenios donde solo hay mujeres, el 100%, estos son EV-4, EV-9 y EV-140. En cuanto a la evolución por años, se aprecia como en los últimos años objeto de estudio sí hay, en general, mayor participación de mujeres.

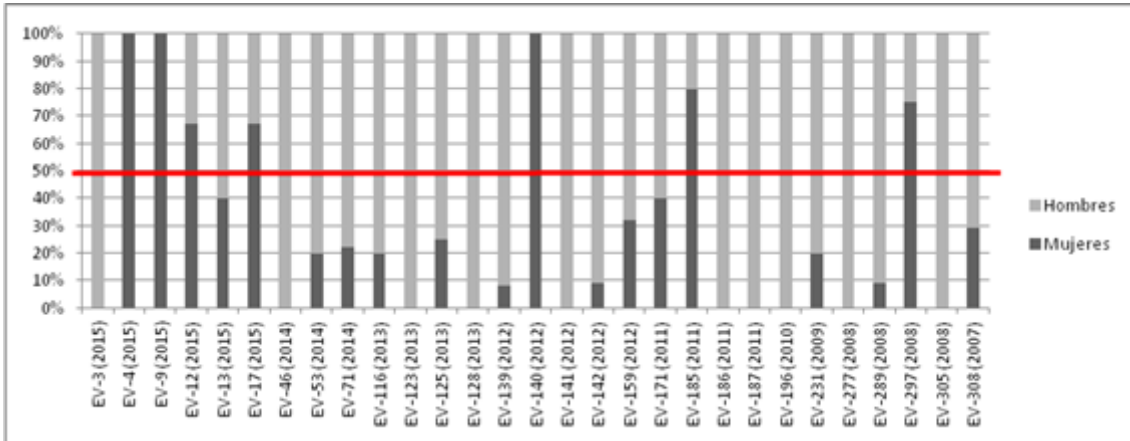
⁴³³ EV-3, EV-46, EV-123, EV-128, EV-141, EV-186, EV-187, EV-196, EV-277, y EV-305.

⁴³⁴ EV-53, EV-71, EV-116, EV-125, EV-139, EV-142, EV-231, y EV-289.

⁴³⁵ EV-13, EV-159, y EV-171.

⁴³⁶ EV-12, EV-17, EV-185, y EV-297.

Gráfica 23. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de empresa de la provincia de Valencia



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

Si revisamos el principio de presencia equilibrada, en relación a la participación de mujeres, en el 69% de los convenios hay una presencia de mujeres inferior al 40%, solo el 7% de estos convenios objetos de estudios responde al equilibrio del 40%-60%, y el 24% de los convenios cuenta con una participación de mujeres mayor del máximo del 60%.

3.3.2.2.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial

Cuando revisamos los porcentajes de mujeres y hombres en la representación empresarial de la provincia de Alicante, los datos de presencia de mujeres son peores en comparación con la representación sindical.

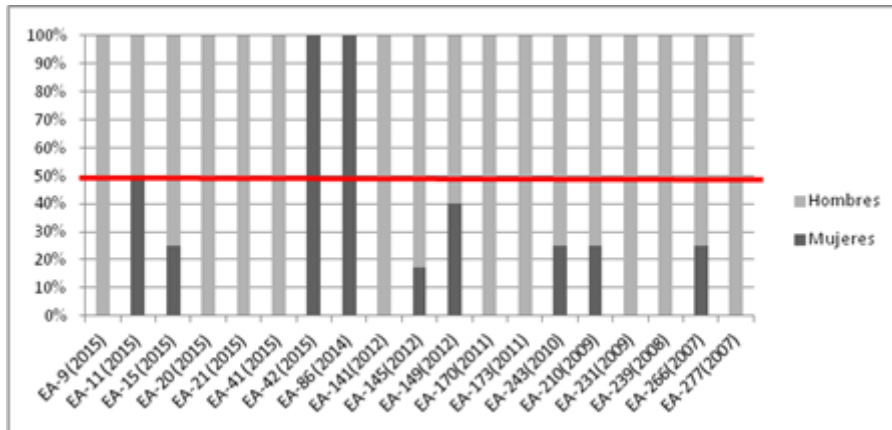
Como muestra la Gráfica 24, de los diecinueve convenios objeto de estudio solo en 9 concurre presencia femenina en la parte empresarial. Por lo que en diez mesas de negociación⁴³⁷ la presencia de mujeres es nula, el 0%. La presencia más baja de mujeres está en cinco convenios⁴³⁸, que cuentan con una participación de mujeres en torno al 20% - 30%. Luego hay dos convenios⁴³⁹ que cuentan con una presencia de mujeres en torno al 50%. Y finalmente, hay dos convenios donde el porcentaje de mujeres es del 100%, el EA-42 y el EA-86, en ambos casos los puestos a ocupar es uno, y está ocupado por una mujer. Por último, no se aprecia relación en la evolución por años.

⁴³⁷ EA-9, EA-20, EA-21 EA-41, EA-141, EA-170, EA-243, EA-231, EA-266, y EA-277.

⁴³⁸ EA-15, EA-145, EA-243, EA-231, y EA-266.

⁴³⁹ EA-11, y EA-149.

Gráfica 24. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de empresa de la provincia de Alicante



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

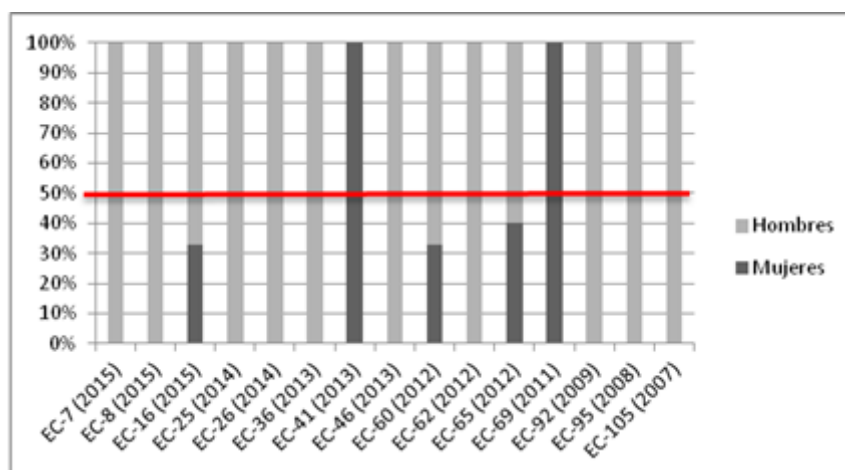
Si analizamos la presencia de mujeres en relación al principio de presencia equilibrada, en el 79% de los convenios existe una presencia de mujeres inferior al 40%, solo el 10% de estos convenios objetos de estudios responde al equilibrio del 40%-60%, y el 11% de los convenios cuenta con una participación de mujeres mayor del máximo del 60%.

La Gráfica 25 nos muestra la representación empresarial de mujeres y hombres de la provincia de Castellón. De los quince convenios objeto de estudio, solo cinco cuentan con presencia de mujeres en sus mesas de negociación, por lo que en diez mesas⁴⁴⁰ no hay ninguna mujer representando a la empresa. En las que sí hay presencia de mujeres, en tres de las mesas⁴⁴¹ los porcentajes están en torno al 30% y 40%, y en los otros dos convenios cuentan con una representación empresarial formada por el 100% de mujeres, son los convenios EC-41 y el EC-69. No existe relación de resultados en función al análisis anual.

⁴⁴⁰ EC-7, EC-8, EC-25, EC-26, EC-36, EC-46, EC-62, EC-92, EC-95 y EC-105.

⁴⁴¹ EC-16, EC-60, y EC-65.

Gráfica 25. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de empresa de la provincia de Castellón



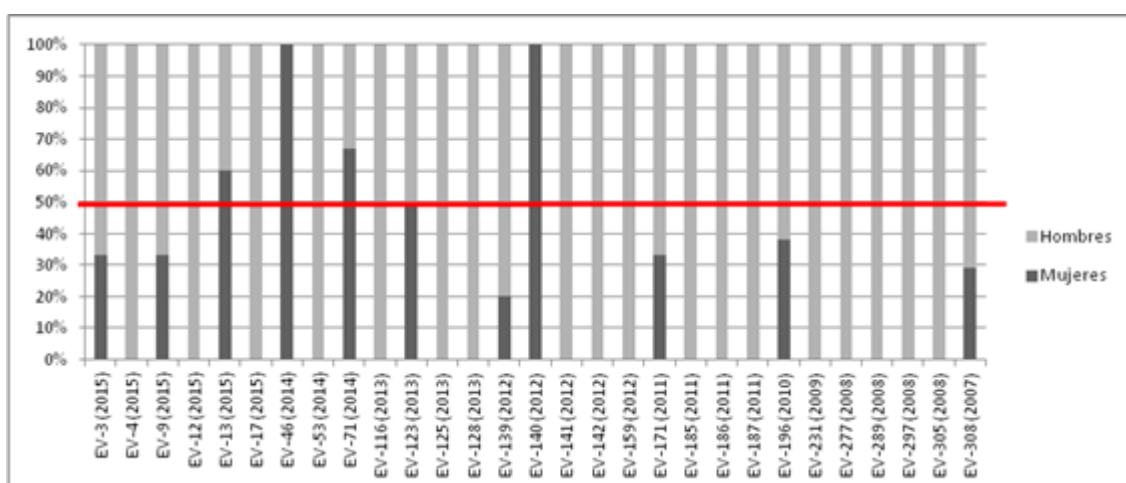
La presencia de mujeres en relación al principio de presencia equilibrada es mayor en la franja del mínimo del 40% donde se sitúan el 80% de los convenios, solo el 7% de estos convenios objeto de estudio responde al equilibrio del 40%-60%, y el 13% de los convenios cuenta con una participación de mujeres mayor del 60%.

Si revisamos estos mismos datos en la provincia de Valencia, observamos en la Gráfica 26 nuevamente que los porcentajes de participación de mujeres son nulos o muy bajos. Solo en once convenios de los veintinueve objetos de estudios ha habido mujeres representando a la parte empresarial, es decir, en dieciocho mesas de negociación⁴⁴² no hay ninguna mujer. En los convenios donde sí hay representación de mujeres, en seis de ellos⁴⁴³ los porcentajes están entre el 20% y 40%. El convenio EV-123 cuenta con un 50% de participación de mujeres, y le siguen el convenio EV-13, con un 60% y el EV-71, con un 67%. Finalmente hay dos convenios que solo hay mujeres representando la parte empresarial, son el convenio EV-46 y el convenio EV-140. En cuanto a la evolución anual, aunque no hay una relación clara entre los datos, se aprecia en la *Gráfica 26* como en los años más recientes del estudio la presencia de mujeres aumenta.

⁴⁴² EV-4, EV-12, EV-17, EV-53, EV-116, EV-125, EV-128, EV-141, EV-142, EV-159, EV-185, EV-186, EV-187, EV-231, EV-277, EV-289, EV-297, y EV-305.

⁴⁴³ EV-3, EV-9, EV-139, EV-171, EV-196, y EV-308.

Gráfica 26. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de empresa de la provincia de Valencia



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

Si analizamos la presencia de mujeres en relación al principio de presencia equilibrada, en el 83% de los convenios objeto de estudio existe una presencia de mujeres inferior al 40%, solo el 7% de estos convenios responde a una composición equilibrada de mujeres y hombres (del 40%-60%) y el 10% de los convenios cuente con una participación de mujeres mayor del máximo del 60%.

3.3.2.2.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones

En las siguientes gráficas se muestran y se comparan los porcentajes de mujeres y hombres en la representación sindical y empresarial.

En la Gráfica 27 se muestra los porcentajes de mujeres y hombres en ambas representaciones de la provincia de Alicante. Hay tres convenios⁴⁴⁴ donde no hay mujeres en ninguna representación. Hay siete convenios donde solo hay representación en una de las dos, en todos ellos⁴⁴⁵ está en la parte social la presencia de mujeres. Y hay nueve convenios⁴⁴⁶, de los veinte tres objetos de estudio de este apartado, que cuentan con participación de mujeres en ambos lados de la representación. El convenio EA-86 es el único que cuenta solo con mujeres en ambas partes de la negociación, es decir, que cuenta

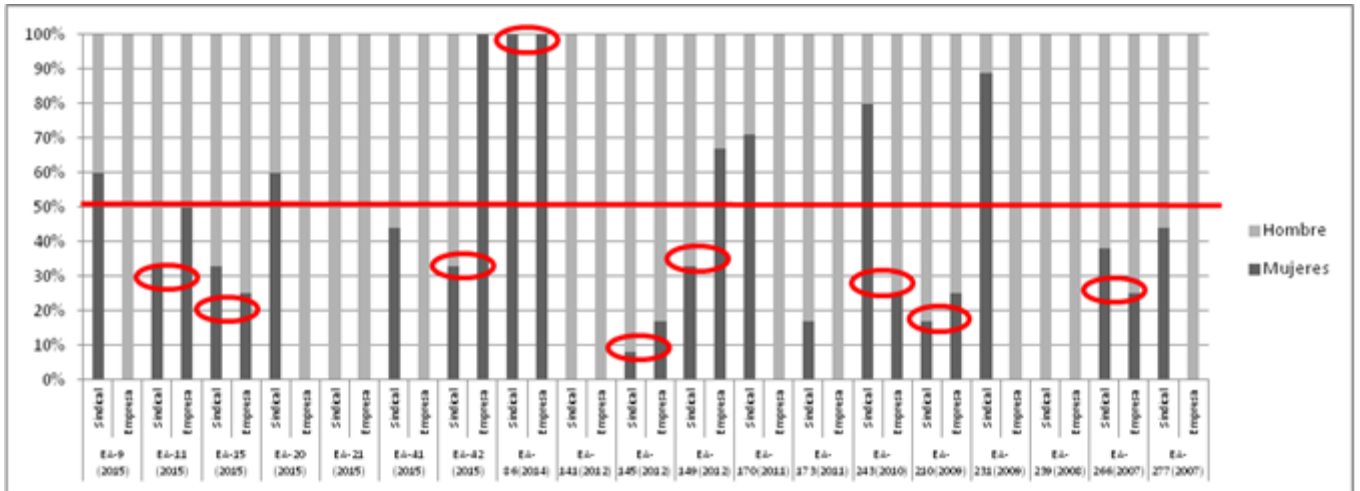
⁴⁴⁴ EA-21; EA-141; y EA-239.

⁴⁴⁵ EA-9, EA-20, EA-41, EA-170, EA-173, EA-231, y EA-277

⁴⁴⁶ EA-11, el EA-15, EA-42, EA-86, EA-145, EA-149, EA-243, EV-210 y el EA-266.

con una representación de mujeres del 100%. En cuanto a la evolución anual de los datos, observamos que no existe una relación clara entre ellos.

Gráfica 27. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de empresa de la provincia de Alicante. Comparación interconvenio



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

Si comparamos la presencia de mujeres en ambas representaciones –Gráfica 27–, de los diecinueve convenios donde podía participar la mujer, en la parte sindical hay en 16 convenios, lo que responde al 84% del total de los convenios, y en 9 convenios de la parte empresarial, en el 47% del total. Por el contrario, la presencia de los hombres se da en la parte sindical en todos los convenios, a excepción de un convenio, es decir, la presencia de hombres es de en el 95% de los convenios objeto de estudio, y en la parte empresarial, se da en diecisiete convenios, lo que responde al 89%.

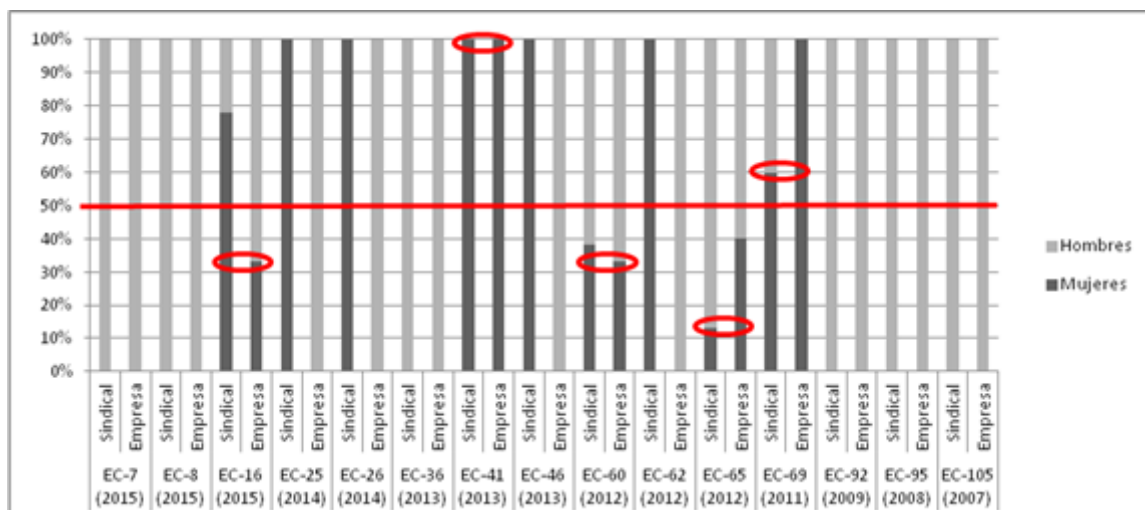
Cuando comparamos la representación sindical con la representación empresarial, Gráfica 28, en cada uno de los convenios empresariales correspondientes a la provincia de Castellón, se observa que seis convenios⁴⁴⁷ no cuentan con ninguna mujer en las mesas de negociación. En cuatro convenios⁴⁴⁸ hay representación de mujeres, en los cuatro su presencia es por la parte sindical. Y solo en cinco convenios⁴⁴⁹ coinciden las mujeres en ambas posiciones de la mesa de negociación –señalados con un círculo– de los quince objeto de estudio. Y solo en uno de ellos el 100% de la mesa negociadora está formada por mujeres, se trata del EC-41. En relación a la evolución anual, no se observa ninguna relación, pues los datos son dispares.

⁴⁴⁷ EC-7, EC-8, EC-36, EC-92, EC-95, y EC-105.

⁴⁴⁸ EC-25, EC-26, EC-46, y EC-62.

⁴⁴⁹ EC-16, EC-41, EC-60, EC-65, y EC-69.

Gráfica 28. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de empresa de la provincia de Castellón. Comparación interconvenio



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

Si comparamos la presencia de las mujeres en ambos lados de la representación, de los quince convenios analizados hay nueve convenios en la parte sindical que hay mujeres, lo que responde al 60% de las ocasiones. Y en la parte empresarial hay mujeres en cinco convenios, es decir, en el 33% de los supuestos. Si revisamos los datos frente a la presencia de hombres, en la parte sindical la presencia del hombre se da en diez ocasiones, el 67% de los supuestos, y en la parte empresarial, en trece ocasiones, en el 87% de los supuestos.

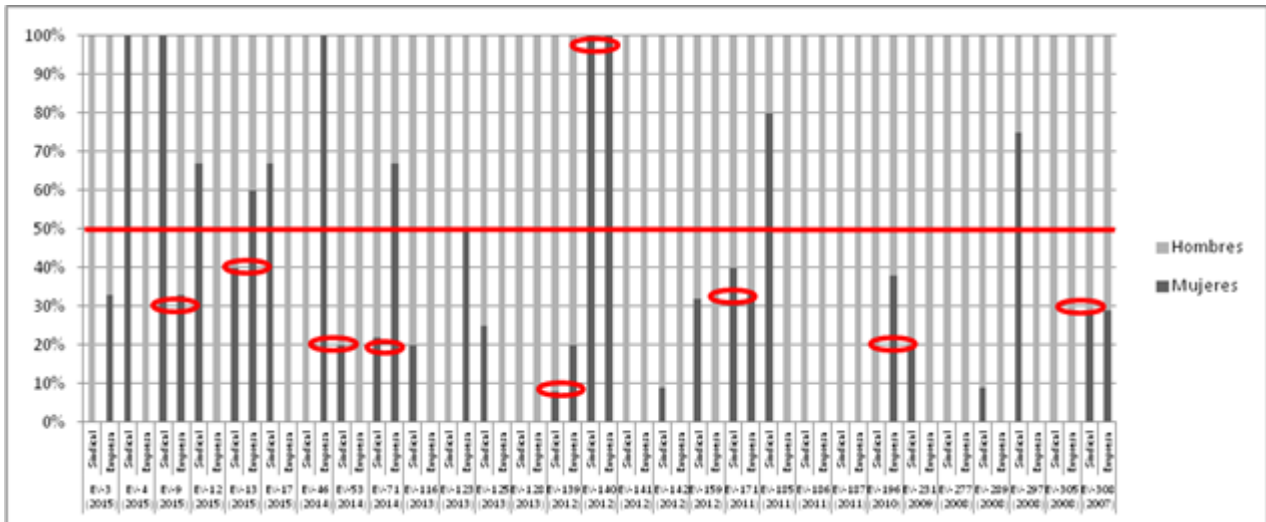
Por último, en el caso de la provincia de Valencia, de los veintinueve convenios objeto de estudio, Gráfica 29, hay seis convenios⁴⁵⁰ donde no hay mujeres en ninguna de las dos partes de la representación. En dieciséis convenios hay mujeres en una de las dos representaciones, en la parte sindical en doce⁴⁵¹ ocasiones y en la parte empresarial en cuatro. En los siete convenios⁴⁵² restantes hay mujeres en las dos representaciones, y en el convenio EV-140 solo hay mujeres en ambas representaciones. En la evolución anual, observamos en los años más próximos del estudio hay presencia de mujeres y hombres y en los años más alejados predomina más el color claro, que representa a los hombres.

⁴⁵⁰ EV-128, EV-141, EV-186, EV-187, EV-277, y EV-305.

⁴⁵¹ EV-4, EV-12, EV-17, EV-53, EV-116, EV-125, EV-142, EV-159, EV-185, EV-231, EV-289, y EV-297.

⁴⁵² EV-9, EV-13, EV-71, EV-139, EV-140, EV-171, y EV-308.

Gráfica 29. Porcentaje de mujeres y hombres en cada representación de los convenios de empresa de la provincia de Valencia. Comparación interconvenio



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

En cuanto a la comparación entre porcentajes de ambas representaciones de mujeres, en la parte sindical hay diecinueve convenios, el 65% de las ocasiones, donde hay mujeres, y en la parte empresarial en once ocasiones, el 38% de los convenios. Estos mismos datos en la representación masculina, asciende al 90% en la parte sindical, o lo que es lo mismo en veintiséis convenios, y hay hombres en la parte empresarial en veintinueve ocasiones, en 93% de las ocasiones.

3.3.2.2.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras

En el último apartado dedicado al estudio de la presencia de mujeres y hombres en los convenios empresariales de las tres provincias de la Comunidad Valenciana, las gráficas siguientes muestran los porcentajes de mujeres y hombres en las mesas de negociación, es decir, con todos los datos agregados.

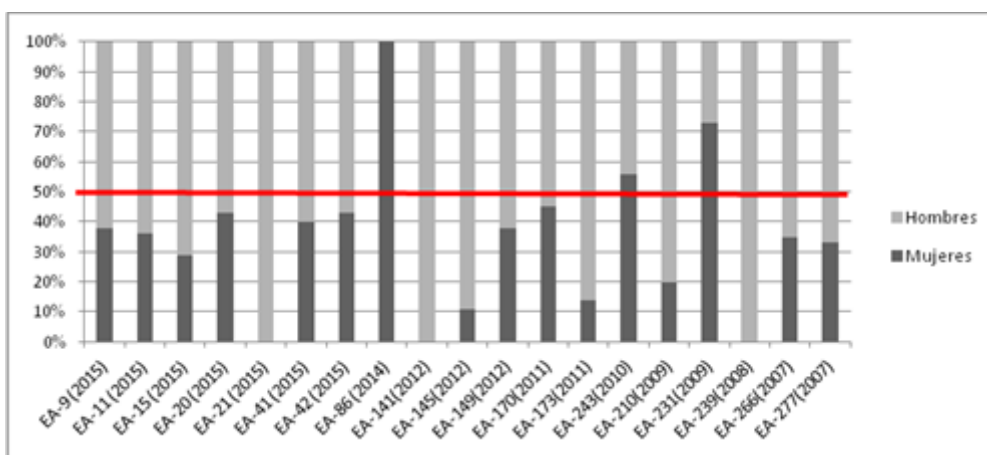
Como se observa en la Gráfica 30, dedicada a la provincia de Alicante, los datos agrupados arrojan un balance más positivo en la participación de la mujer. En este caso, hay tres convenios⁴⁵³ donde no hay ninguna mujer en su mesa de negociación, y al revés solo hay un convenio donde solo hay mujeres en la mesa de negociación EV-86. En el resto de convenios, con presencia de mujeres y hombres, hay tres de ellos⁴⁵⁴ que la

⁴⁵³ EA-21, EA-141, y EA-239.

⁴⁵⁴ EA_145, EA-173, y EA-210.

presencia de mujeres no supera el 20% de representación, seguidos de diez convenios⁴⁵⁵ que cuentan con porcentajes mayores al 20% y menores al 50% de mujeres. Los convenios donde el porcentaje de mujeres está por encima de la barrera del 50% son tres, en el EA-86, el EA-243 y EA-231. Si analizamos los datos en relación al paso del tiempo, no se aprecia con claridad que se haya producido una tendencia en la representación de mujeres y hombres hacia el principio de presencia equilibrada.

Gráfica 30. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa de la provincia de Alicante



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

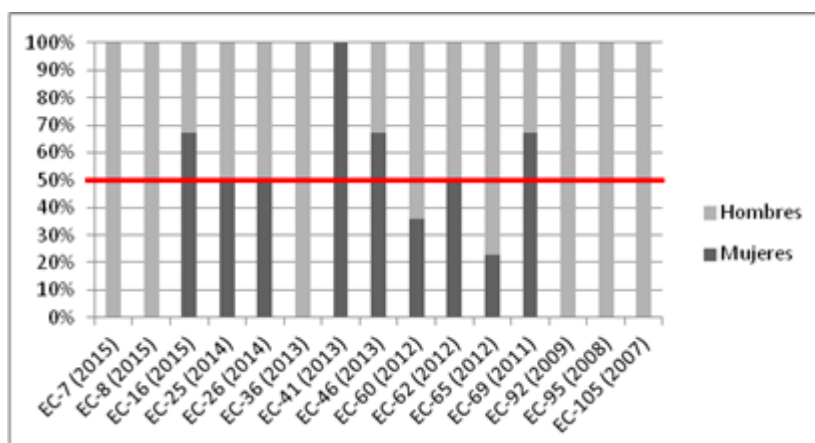
En este sentido, de los diecinueve convenios objeto de estudio, hay doce convenios, el 63%, que cuenta con un porcentaje menor al 40% de presencia de mujeres. Hay cinco convenios, el 26%, que cuenta con un porcentaje equilibrado de mujeres y hombres. Y en dos convenios, el 10%, hay una presencia de mujeres mayor al 60%.

En la misma línea, la Gráfica 31, que corresponde a los datos agrupados de la provincia de Castellón, hay seis convenios⁴⁵⁶ donde no hay presencia de mujeres. En los convenios EC-60 y EC-65 hay presencia de mujeres entre el 20% y el 40%. Hay tres convenios –EC-25, EC-26, EC-62– que cuentan con una presencia paritaria de mujeres y hombres. Y otros tres convenios –EC-16, EC-46, EC-69– tienen una presencia de mujeres mayor del 60%. Y, por último, el convenio EC-41 que cuenta solo con mujeres en la mesa de negociación. No se aprecia relación en la evolución de los años.

⁴⁵⁵ EA-9, EA-11, EA-15, EA-20, EA-41, EA-42, EA-42, EA-149, EA-170, EA-266, y EA-277.

⁴⁵⁶ EC-7, EC-8, EC-36, EC-92, EC-95, y EC-105.

Gráfica 31. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa de la provincia de Castellón



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

En relación al principio de presencia equilibrada, hay ocho convenios, lo que responde al 53%, con un porcentaje de mujeres menor al 40%. En tres convenios, el 20%, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada y en cuatro convenios, el 27% de las ocasiones, la participación de mujeres es mayor del 60%.

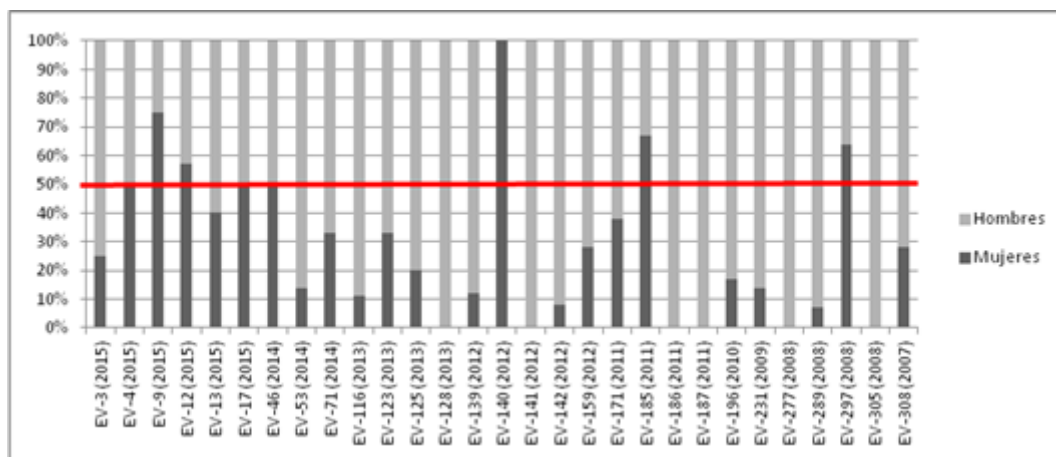
Y por último, en la provincia de Valencia, como aparecen en la Gráfica 32, en seis convenios⁴⁵⁷ no hay ninguna mujer en la mesa de negociación; por el contrario, en el convenio EV-140 solo hay mujeres en la mesa de negociación. Hay siete convenios⁴⁵⁸ que cuentan con porcentajes muy bajos de presencia de mujeres, que están en torno al 10%. Y otros ocho convenios⁴⁵⁹ que cuentan con porcentajes superior al 20% e inferior al 40% de mujeres. Junto a estos, los convenios que sí alcanzan o superan la barrera del 50% son EV-4, EV-17, EV-46 con un 50%, seguido del el EV-12 con un 57%, del EV-297 con un 64%, el EV-67% y, finalmente, el convenio EV-9 con un 75%.

⁴⁵⁷ EV-128, EV-141, EV-186, EV-187, EV-277, y EV-305.

⁴⁵⁸ EV-53, EV-116, EV-139, EV-142, EV-196, EV-231, y EV-289.

⁴⁵⁹ EV-3, EV-13, EV-71, EV-123. EV-125, EV-159, EV-171, y EV-308.

Gráfica 32. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa de la provincia de Valencia



Los porcentajes de mujeres y hombres en las mesas de negociación según el principio de presencia equilibrada, hay veinte convenios, lo que responde al 69%, en que el porcentaje de mujeres es menor al 40%. En cinco convenios, el 17%, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada. Y en cuatro convenios, el 14% de las ocasiones, la participación de mujeres es mayor del 60%.

3.3.3. Comparación autonómica e interprovincial por sector y empresa

El objetivo de este epígrafe es comparar los resultados obtenidos en las mesas negociadoras de los convenios colectivos sectoriales autonómicos y provinciales, por un lado, y los correspondientes a los convenios de empresa de ámbito autonómico y provincial, por otro.

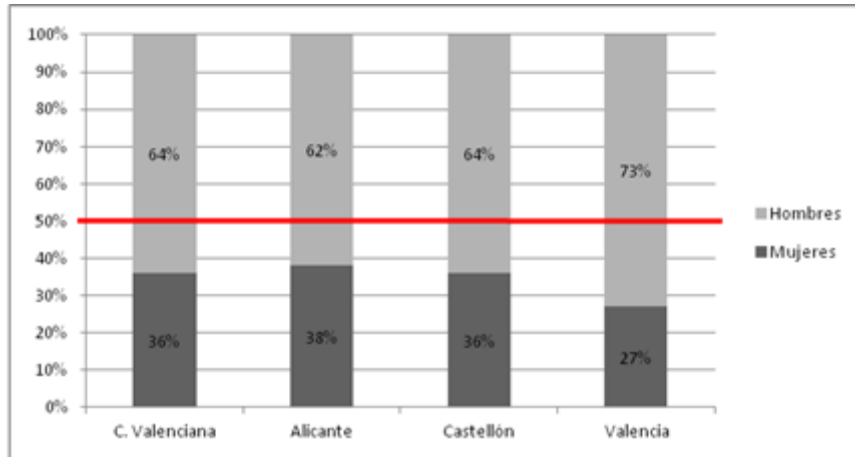
3.3.3.1. Convenios de sector

3.3.3.1.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical

Como se muestra en la Gráfica 33, en los datos agregados por convenios de sector, la representación de mujeres en los sindicatos es muy similar, los porcentajes están en torno al 30% de presencia de mujeres. La provincia de Valencia es la que menos mujeres tiene en las mesas de negociación en la parte sindical (27%), de modo que ni siquiera alcanza la masa crítica. La provincia de Alicante, con más de 10 puntos sobre Valencia, alcanza el 38% de mujeres en las mesas negociadoras de los convenios sectoriales,

autonómicos o provinciales, es decir, casi el mínimo del 40% que marca el principio de presencia equilibrada.

Gráfica 33. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de sector. Comparación autonómica e interprovincial

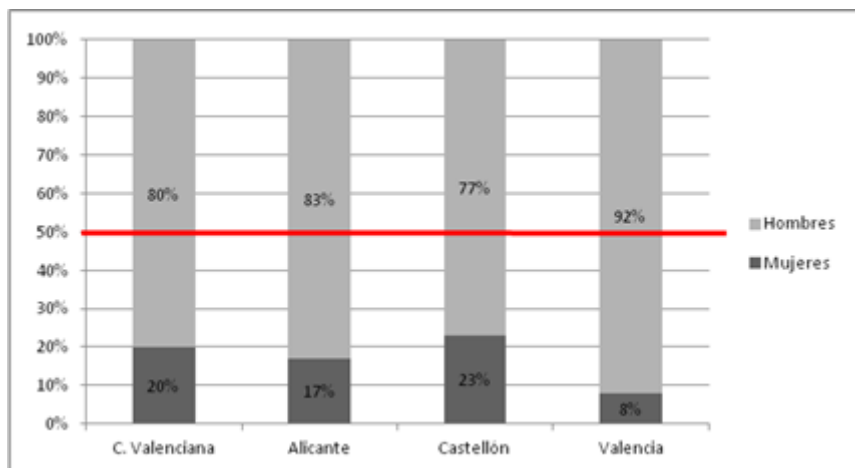


Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

3.3.3.1.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial

En cuanto a estos mismos porcentajes, pero en la representación empresarial, Gráfica 34, observamos que son sensiblemente inferiores a la representación sindical. Los datos están en torno al 20% de mujeres en la parte empresarial, con la excepción de la provincia de Valencia, que no alcanzan el 10% (8%). Y la provincia donde más mujeres hay en la parte empresarial es la de Castellón con el 23%.

Gráfica 34. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de sector. Comparación autonómica e interprovincial

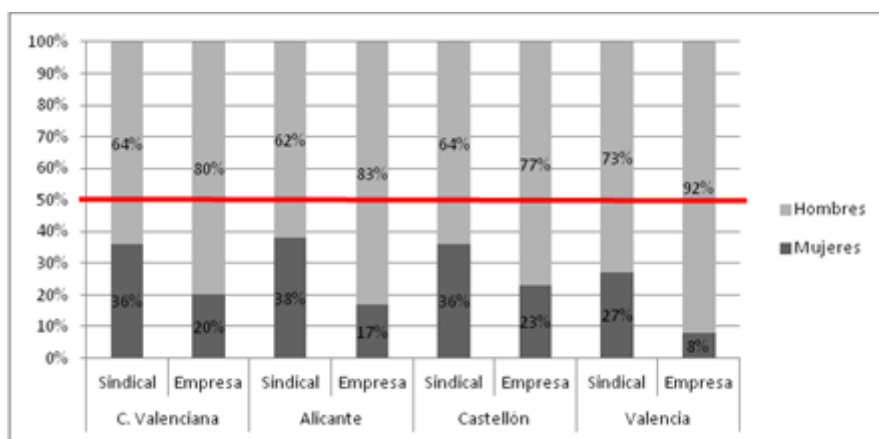


Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

3.3.3.1.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones

Si comparamos los porcentajes de la representación sindical y empresarial, observamos en la Gráfica 35 que la representación sindical, aun sin llegar al mínimo del 40%, resulta mucho más accesible a la participación de las mujeres. Los datos agrupados nos muestran en qué medida la representación de las mujeres es muy inferior a la de los hombres en términos generales y, de modo particular, en la representación empresarial.

Gráfica 35. Porcentaje de mujeres y hombres en ambas representaciones de los convenios de sector. Comparación autonómica e interprovincial

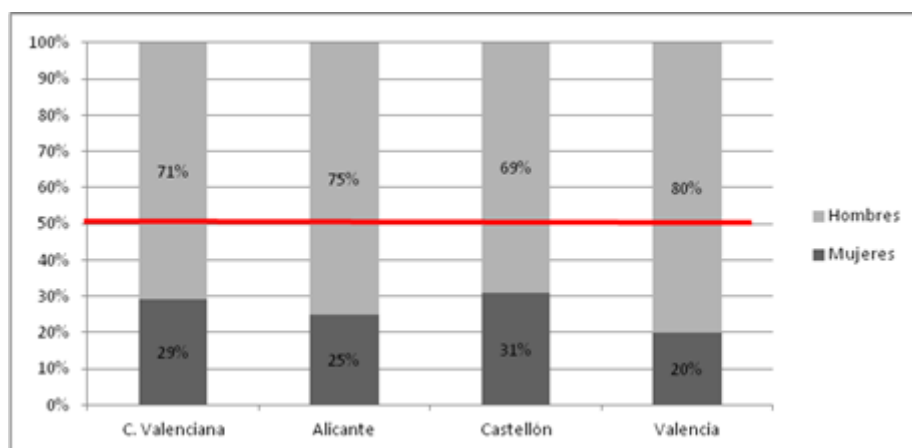


Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

3.3.3.1.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras

Y por último en relación a las gráficas de sector, la Gráfica 36, se muestran los porcentajes de mujeres y hombres en las mesas de negociación, de nuevo con los datos agrupados. La provincia de Castellón es la que tiene los datos más equiparables, las mujeres representan al 31%, aunque no llegan al mínimo del 40%. Y los peores datos los muestra la provincia de Valencia, donde la representación de mujeres solo alcanza el 20%, en contraposición al 80% que responde al porcentaje de hombres.

Gráfica 36. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de sector. Comparación autonómica e interprovincial



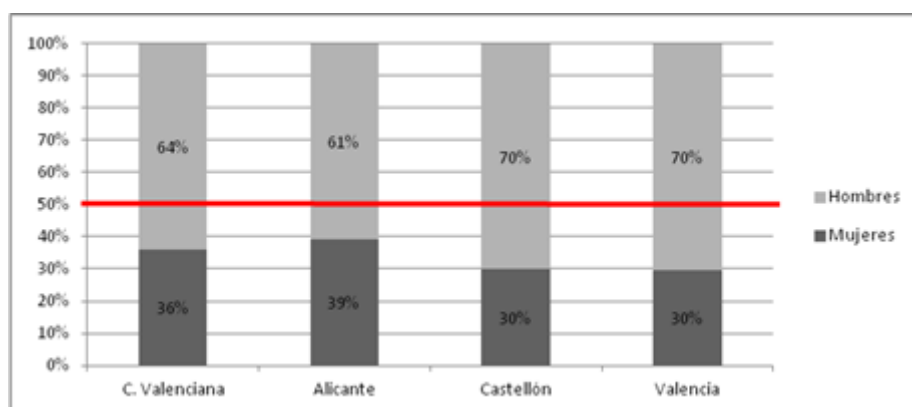
Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

3.3.3.2. Los convenios de empresa

3.3.3.2.1. Presencia de mujeres y hombres en la representación sindical

En cuanto a la representación sindical en los convenios de empresa, los datos son muy similares a los de los convenios de sector. Como muestra el Gráfico 37, los porcentajes de mujeres están entre el 30% y el 40%. En este caso el ámbito territorial que menos mujeres tienen en esta posición son las provincias de Castellón y la de Valencia con un 30%. Y la que más mujeres tiene vuelve a ser Alicante con un 39% de mujeres.

Gráfica 37. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación sindical de los convenios de empresa. Comparación autonómica e interprovincial

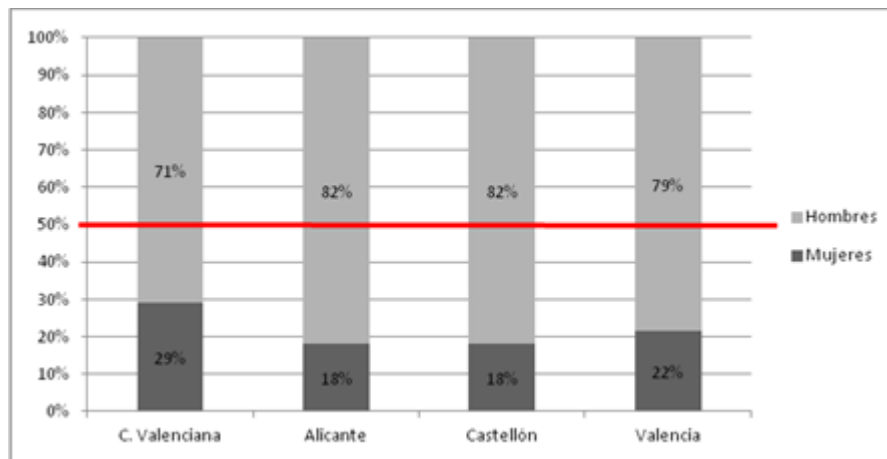


Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

3.3.3.2.2. Presencia de mujeres y hombres en la representación empresarial

En cuanto, a la representación empresarial, como se puede observar en la Gráfica 38, los datos son muy similares a las mujeres en esa misma posición en los convenios de sector. En este caso, el ámbito territorial que más mujeres tiene es la Comunidad Valenciana, con un 29%, y las que menos tienen son Alicante y Castellón con un 18%, lo que muestra de nuevo la contribución neta de Alicante en términos autonómicos.

Gráfica 38. Porcentaje de mujeres y hombres en la representación empresarial de los convenios de empresa. Comparación autonómica e interprovincial

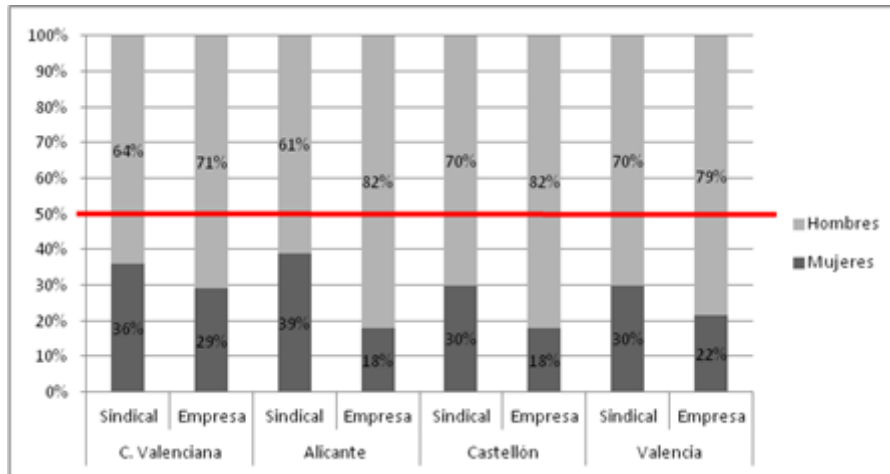


Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

3.3.3.2.3. Presencia de mujeres y hombres en ambas representaciones

La Gráfica 39 compara la presencia de mujeres y hombres en las dos partes de la negociación. Se observa que hay más mujeres en la parte sindical que empresarial en los cuatro ámbitos territoriales que se analizan. Los datos más parejos los encontramos en la Comunidad Valenciana, con un 36% de mujeres en la parte social y 29% en la parte empresarial. Ninguno de los porcentajes alcanza el 40% de mujeres

Gráfica 39. Porcentaje de mujeres y hombres en ambas representaciones de los convenios de empresa. Comparación autonómica e interprovincial



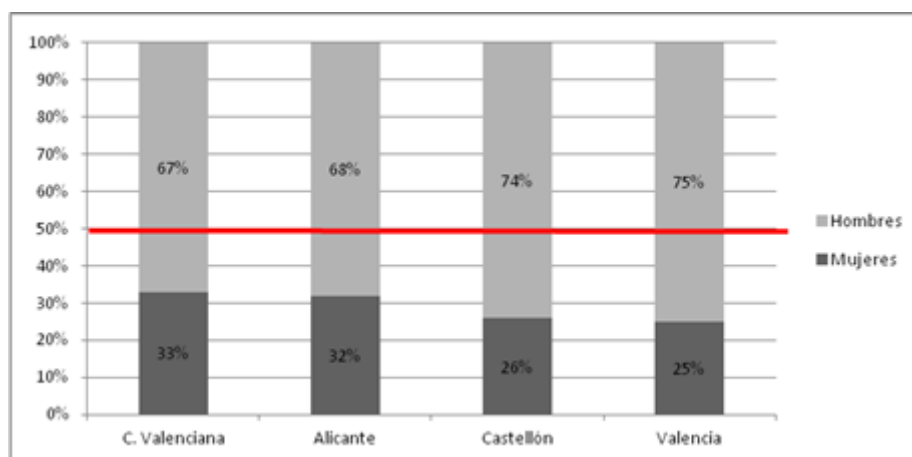
Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

En general, aunque los datos son muy dispersos, la presencia de las mujeres en las mesas de negociación es mucho menor que la de los hombres prácticamente en todos los convenios estudiados, tanto de carácter sectorial como de empresa, y tanto en el ámbito autonómico como provincial. Los datos de mujeres son mejores casi siempre en la representación sindical, su media está entorno al 35%, casi alcanza el mínimo que la LOI establece cuando define el principio de presencia equilibrada. Por el contrario, los datos de la representación empresarial son poco favorables para la presencia de mujeres, ya que están en torno al 20%, es decir la mitad del mínimo que la LOI considera necesario para contar con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en cualquier ámbito de decisión.

3.3.3.2.4. Presencia de mujeres y hombres en las mesas negociadoras

Por último, la Gráfica 40, nos muestra los porcentajes de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa. La representación más alta es la de la Comunidad Valenciana, con un 33% de mujeres, y el porcentaje más bajo lo encontramos en la provincia de Valencia con un 25% de mujeres en la mesa de negociación, seguido muy de cerca de Castellón, que solo está un punto por encima, con un 26% de mujeres.

Gráfica 40. Porcentaje de mujeres y hombres en las mesas negociadoras de los convenios de empresa. Comparación autonómica e interprovincial



Fuente: Datos extraídos de las Actas de las mesas de negociación de los Convenios. Elaboración propia

3.4. Análisis de las medidas de igualdad en el contenido de las Convenios Colectivos

3.4.1. Introducción

El principal objetivo de este apartado es revisar el contenido⁴⁶⁰ de los convenios que componen la muestra, una vez completado el estudio de la presencia de mujeres y hombres en sus mesas negociadoras. En particular, se examinará las medidas de igualdad efectiva que contienen los convenios colectivos, a la luz de los artículos 5 y 43 de la LOI, que definen la igualdad en el mercado de trabajo y la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, cuestiones ya tratadas en el capítulo primero de la tesis doctoral.

Bajo esta premisa, el análisis del contenido nos va a permitir, en primer lugar, comprobar la integración de medidas de igualdad en los convenios y detectar aquellas de carácter antidiscriminatorio que facilitan la empleabilidad y dotan de estabilidad al mercado de trabajo y acaban repercutiendo en el personal laboral en general, y especialmente, en aquellos colectivos más favorecidos con su adopción, como son las trabajadoras. En segundo lugar, también va a permitir revisar y detectar si existen cláusulas de carácter discriminatorio, ya sean directas o indirectas, o, en cualquier caso, poner de relieve aquellas cláusulas que pueden generar desigualdades en las personas trabajadoras y, por tanto, acaban afectando negativamente a las mujeres trabajadoras.

Es decir, el análisis de los convenios colectivos permite evaluar el grado de

⁴⁶⁰ El análisis del contenido de los convenios de la muestra se ha hecho de conformidad con la legislación vigente en el periodo comprendido del 2007 al 2015.

integración o no de la igualdad efectiva en su contenido. El análisis de este contenido se ha organizado atendiendo a cada una de las siguientes unidades de estudio:

1. Acceso al empleo, contratación y promoción
2. Conciliación y corresponsabilidad
3. Clasificación profesional
4. Formación
5. Retribuciones
6. Salud laboral
7. Medidas de igualdad
8. Planes de igualdad
9. Comisiones

En cada una de estas unidades de análisis se ha definido una introducción jurídica y conceptual, en segundo lugar, se han mostrado los principales resultados y, finalmente, las cláusulas seleccionadas han sido agrupadas en función de la unidad territorial y el tipo de convenio colectivo, de acuerdo con la Tabla 8 que se inserta a continuación:

Tabla 8. Agrupación de convenios, por unidad territorial y tipo

Convenios colectivos de Sector en la Comunidad Valenciana
Convenios colectivos de Sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia
Convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana
Convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

En los siguientes apartados se mostrarán los resultados obtenidos tras analizar los contenidos seleccionados en cada una de las nueve unidades de análisis indicadas, diferenciando adecuadamente los hallazgos alcanzados en cada tipología de convenio (sectorial, empresarial) y, dentro de cada uno, según su ámbito geográfico de aplicación (autonómico, provincial), y mostrando las relaciones que pueden encontrarse entre los resultados obtenidos.

3.4.2. Acceso al empleo, contratación y promoción

3.4.2.1. Introducción

El acceso al empleo y la contratación es la fase preceptiva y previa que cada persona tiene que pasar para acceder al mercado laboral, y adquirir la condición de trabajador o trabajadora de una empresa, es decir, la podemos definir como la fase precontractual. Establecer unos mínimos en términos de igualdad de condiciones es el «presupuesto indispensable» que permite garantizar la no discriminación de género en la clasificación profesional, formación y ascenso (Fabregat Monfort, 2008: 14).

Por lo tanto, al ser el primer contacto entre el personal demandante de empleo y la empresa, también puede convertirse en la primera barrera en el camino laboral que dificulte el acceso en condiciones de igualdad, o, por el contrario, la que posibilite que la contratación se realice sin sesgos de género.

Por otro lado, las políticas de promoción y ascensos son un instrumento clave para mejorar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, ya sea por medio de la igualdad efectiva, a través de herramientas como son las acciones positivas, pero también, por medio de la aplicación de criterios objetivos de capacidad, que eliminan las barreras de género.

La norma, a través de la negociación colectiva, se puede convertir en el mayor valedor de medidas antidiscriminatorias, pero también en el principal motor de actuaciones que perpetúan discriminaciones, ya en la fase fundamental de la relación laboral, el mismo acceso al trabajo.

En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores garantiza la no discriminación en el acceso al empleo en los artículos 4 y 17 (Garrido Gómez, 2021).

El artículo 4⁴⁶¹ regula los derechos laborales y establece en su apartado segundo que el personal de trabajo tiene derecho “c) a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, [...] por razones de sexo [...] dentro del Estado español”, es decir, el estatuto establece el enunciado formal para garantizar la igualdad en el acceso al empleo.

⁴⁶¹ En el mismo art. 4.2 apartado e) se garantiza el derecho a la intimidad, la dignidad y protección frente – entre otros supuestos– al acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.

Y el enunciado efectivo de la igualdad en el acceso al empleo está contemplado en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁶². Para evitar discriminaciones de género el Estatuto de Trabajo regula en el artículo 17 apartado cuarto sobre la no discriminación en las relaciones laborales:

La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Es decir, a través de la negociación colectiva «podrá» regular acciones positivas para facilitar el acceso a las mujeres al mercado laboral y, así, garantizar la igualdad efectiva. El objeto es garantizar una inclusión más equilibrada, en especial en las áreas de trabajo con menor presencia de mujeres. Pero, además, regula que, en igualdad de condiciones, se podrá favorecer al sexo menos representado y terminar con la segregación horizontal, o lo que es lo mismo, la feminización –y en sentido contrario otros “masculinizados”– de determinados trabajos, empleos y ocupaciones. Aunque este precepto en el ámbito de la negociación se limita en la mayoría de los casos «con transcribir el texto de la Ley» (Serrano Argüello, 2010: 309).

Dentro de la normativa de carácter laboral, también hemos destacado el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo⁴⁶³. La Ley de empleo regula en los artículos 2, 7 y 10 la igualdad en el acceso al empleo.

En artículo 2 de esta ley define los objetivos generales de las políticas de empleo, y regula en el apartado a):

a) Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer

⁴⁶² En la Disposición Adicional décimo primera apartado segundo de la LOI se introduce una modificación del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁶³ BOE de 24.

discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo segundo regula igualdad de oportunidades en el acceso desde la perspectiva sustancial, es decir, garantizar la igualdad a través de acciones que permitan remover obstáculos que dificulten el acceso a aquellas personas que son discriminadas, o así se desprende de la selección de artículo –el 9.2 CE, 17 ET– que el mismo contiene en su enunciado.

El artículo 7.1 apartado d)⁴⁶⁴ regula el Sistema Nacional de Empleo para que el desarrollo de sus políticas de empleo sea conforme al principio de igualdad y no discriminación. Y en artículo 10⁴⁶⁵ que regula la Estrategia Española de Activación para el Empleo, define en el apartado cuarto, d) el eje cuarto sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

En cuanto a la Ley Orgánica de Igualdad, debemos señalar el artículo 5 que regula la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, y concreta que no se considera discriminación en el acceso al empleo “una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”, lo que se traduce en la modificación que se le hizo al artículo 17 del ET.

En este sentido, ambos artículos, tanto el artículo quinto de la LOI y el artículo 17 del ET, lo que nos indican es que mujeres y hombres no tienen las mismas condiciones en el acceso al empleo, ya que las mujeres se encuentran con las barreras derivadas de la asignación del género y de la maternidad, y solo si garantizamos la ausencia de cualquier tipo de discriminaciones⁴⁶⁶ se puede garantizar un acceso al empleo igualitario.

⁴⁶⁴ Art. 7.1 d): Asegurar que los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus respectivas competencias, aplican las políticas activas de empleo y de intermediación laboral conforme a los principios de igualdad y no discriminación, en los términos previstos en el artículo 9 de la Constitución Española, y promueven la superación de los desequilibrios territoriales.

⁴⁶⁵ Art. 10.4.d): Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

⁴⁶⁶ Si revisamos el artículo 3 de la LOI define la igualdad entre mujeres y hombres en relación a la ausencia de discriminaciones, y dice “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia

Y partiendo de esta idea, hay que poner de relieve la dificultad que existe a la hora de garantizar la no discriminación cuando no existe aún relación laboral, ya que el poder de la parte empresarial tiene un amplio margen de maniobra, y «de hecho, resulta muy difícil hallar un equilibrio, un punto de conexión, entre la potestad empresarial de seleccionar libremente la persona a contratar ex. art. 35 CE y la garantía de que esta libertad empresarial no siga perpetuando en el tiempo la segregación del mercado laboral» (Fabregat Monfort, 2008: 13).

A pesar de que la normativa trata de proteger el ingreso al mercado de trabajo frente a discriminaciones, no hay que perder de vista, uno de los factores más importantes: «el amplio poder de dirección del empleador» (Fabregat Monfort, 2008: 69); amplio margen de potestad en lo que se refiera a la libre elección de la persona a contratar, ya que a diferencia de lo que se debería suponer, que es apostar por el talento, en muchas ocasiones, la elección versa sobre las creencias sociales, que alimentan los estereotipos de género y que generan discriminaciones.

Pero el mismo Tribunal Constitucional en la Sentencia 173/94, de 7 de junio⁴⁶⁷, aclara que, a pesar de esta dificultad, una situación de vulneración del artículo 14 de CE en el acceso al empleo “no puede sostenerse en modo alguno que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta de esta naturaleza”, y al quedar demostrada la existencia de una discriminación por parte del empresario a una mujer embarazada, se da protección en virtud de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo⁴⁶⁸.

A esta libertad de contratación que recae en la parte empresarial, hay que añadir otras circunstancias que obstaculizan el acceso igualitario. En este sentido, es fundamental señalar que históricamente a las mujeres se les ha considerado «como mano de obra de carácter secundario» (Fernández Prol, 2008: 95) subsidiario o complementario del sueldo del varón y/o «susceptibles a ser considerados precarios» (Fabregat Monfort, 2008: 13).

de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

⁴⁶⁷ BOE de 9 de julio.

⁴⁶⁸ La STC pone de relieve textos de ámbito internacional como el Convenio núm. 111 de la OIT, que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación, y el Convenio sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, cuyo art. 11 extiende el compromiso de los Estados firmantes a establecer mecanismos adecuados de tutela contra la discriminación de la mujer en relación con el empleo.

Y esa discriminación histórica se sigue arrastrando actualmente (Fabregat Monfort, 2008: 54). La infravaloración del trabajo femenino, la calificación de este como complemento del sueldo principal, el del varón, y la especialización de la mujer en determinadas tareas relacionadas con el cuidado y lo doméstico, son suficientes motivos como para entender que el acceso al empleo, y su consecución, la contratación está «caracterizada por una mayor indefensión de la trabajadora ante eventuales discriminaciones» (Fernández Prol, 2008: 96), por lo que también se pueden convertir en una fase de la prestación laboral que dé cabida a dichas prácticas o que rompa con los marcados estereotipos de género.

Junto con la consideración de que el trabajo precario es más de mujeres que de hombres, se le une que sigue existiendo sectores feminizados, es decir, a la mujer se le presume «ciertos atributos más psicológicos o de actitud, que técnicos o de cualidad, que técnicos o de cualificación, que han conllevado su consideración de más apta para ciertas actividades o sectores de actividad que para otros» (Fabregat Monfort, 2008: 60).

Para que el acceso al empleo y la contratación se considere un proceso neutro, que favorezca las capacidades en detrimento del género, los convenios colectivos deben recoger medidas sobre la estabilidad en el empleo, como, por ejemplo, el fomento de la contratación. Al mismo tiempo, deben regular que las relaciones de acceso se hacen en virtud del principio constitucional de igualdad y no discriminación.

Pero también es importante incentivar las contrataciones femeninas, en aquellos sectores especialmente masculinizados para romper con los sesgos de género. Por lo que atendiendo a lo que el ET y la LOI rezan sería interesante que se favorezca la inclusión del sexo menos representado.

Y hay autoras que consideran beneficios para la igualdad efectiva dentro del acceso al empleo la prestación de paternidad, «por ir referida al padre, constituyendo un importante hito en la conciencia social de que las denominadas tareas reproductivas no son competencias exclusivas de la mujer trabajadora» (Fabregat Monfort, 2008: 26).

En segundo ámbito a tratar en este apartado es la promoción o ascenso. La principal diferencia con el acceso es que la persona ya forma parte de la organización y, por tanto, ya existe una relación laboral. Y teniendo en cuenta, que –como se ha señalado a lo largo de la tesis– la dificultad que tienen las mujeres en el acceso a los puestos de responsabilidad y, por tanto, la dificultad para ascender y promocionar, hacen que estos

ámbitos sean de lo «más trascendentes y, paradójicamente, menos atendidas, en el tratamiento jurídico laboral de la igualdad de género» (Fabregat Monfort, 2021: 13).

El Estatuto de los Trabajadores regula en el artículo 24 apartado segundo que los ascensos y las promociones deben ajustarse “a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”.

En este sentido, una política de ascensos y promociones que se regule por medio de criterios de productividad y criterios objetivos sobre el valor del trabajo realizado, garantiza la ausencia de discriminaciones por género. Pero, además, el artículo 24 establece la posibilidad de regular medidas de acción positiva, para no solo eliminar discriminaciones, si no ir compensando situaciones de desequilibrio causadas por cuestiones de género.

Por el contrario, cuando no se tienen en cuenta criterios objetivos y se dan prioridad a otras cuestiones no vinculadas con valores de productividad y calidad en el trabajo, esto puede generar desigualdades. Por ejemplo, si se valora la permanencia en el puesto de trabajo, traducido en la antigüedad, esto se puede traducir en disponibilidad, y aun actualmente, esto podría perjudicar a las trabajadoras madres frente a los trabajadores padres, porque el rol del cuidado, sigue recayendo en mayor medida en las mujeres. Además, también en muchas ocasiones la no promoción de la mujer «no se realiza con la intención o voluntad de discriminar, la infraconsideración de la mujer en la promoción y ascensos podría igualmente resultar constitutiva de discriminación», como una discriminación indirecta (Fabregat Monfort, 2021: 21).

En los restantes apartados, se señalan y analizan las principales medidas detectadas en los diferentes convenios colectivos objeto de estudio.

3.4.2.2. Principales resultados

Las principales medidas que se han destacado en este apartado son aquellas cláusulas dirigidas a aumentar y mejorar la empleabilidad de la mujer por medio de acciones positivas y aquellas cláusulas relacionadas con la igualdad en el acceso en el mercado laboral, en virtud de criterios objetivos, tanto para los nuevos ingresos, como

para los ascensos, de tal forma que evitan la concurrencia de criterios que den lugar a discriminación.

En la Tabla 9 que se señalan la descripción de las medidas antidiscriminatorias sobre acceso al empleo, la contratación y la promoción, detectadas en los 133 convenios analizados.

Y en los convenios de sector de ámbito autonómico es donde más medidas sobre acceso al empleo, la contratación y la promoción se han detectado, ya que el 57% de convenios tenían cláusulas calificadas como antidiscriminatorias. En relación a los de ámbito provincial en el 34% (11 convenios) se ha seleccionado este tipo de medidas. Y en los convenios de empresa, en cinco convenios de ámbito autonómico, el 31%, y en veinticuatro convenios de empresas en cualquiera de las tres provincias, en el 38%, también se han hallado.

En cuanto al tipo de medidas, enunciadas en la Tabla 9, no se aprecian diferencias significativas entre los tipos de convenios –sectoriales y de empresa–, ni tampoco en relación con su ámbito territorial. En este sentido, las principales medidas están relacionadas con el respeto al principio de igualdad y no discriminación, al fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.

Del total de convenios objeto de estudio –133– solo se han detectado cinco convenios colectivos⁴⁶⁹ –lo que responde al 2% de los convenios objeto de estudio–, resaltados en negrita, que hacen uso de cláusulas de igualdad efectiva. En concreto tres convenios que regulan medidas consecuentes con la igualdad efectiva, dando preferencia al sexo menos representado en igualdad de condiciones para la promoción o en los nuevos ingresos; y en otros dos convenios (lo que responde al 1,5% de los convenios objeto de estudio) que regulan que los órganos de selección de personal deben estar lo más cercano a la paridad de mujeres y hombres.

Tabla 9. Acceso al empleo, contratación y promoción: cláusulas antidiscriminatorias

Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a plazas vacantes en igualdad de condiciones; • Acceso al empleo respetando el principio constitucional de igualdad y no discriminación; • Fomento de la contratación indefinida (estabilidad en el empleo); • Fomento de la contratación indefinida (frente a la eventual); • Garantías objetivas sobre la ordenación del trabajo;
--------------------------------	--

⁴⁶⁹ En los convenios son SV-46, ECV-10, EA-277, EV-159 y EA-243.

	<ul style="list-style-type: none"> • Garantías sobre la ordenación del trabajo; • Modelo de relaciones laborales estable: elimine desigualdades; • Promoción en el puesto de trabajo en condiciones de igualdad.
	<p>Nº total de convenios: 21</p> <p>Nº de convenios con medidas: 12</p>
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo respetando el principio constitucional de igualdad y no discriminación; • Fomento de la contratación a distancia o teletrabajo; • Fomento de la contratación de colectivos con dificultades de inserción laboral; • Fomento de la contratación indefinida (frente a la eventual); • Garantías objetivas sobre la ordenación del trabajo; • Promoción de personal sin discriminación; • Promoción en igualdad de condiciones y sin discriminaciones; • Promoción por criterios de mérito, capacidad; • Sistema de promoción y ascenso: preferencia el sexo menos representado.
	<p>Nº total de convenios: 33</p> <p>Nº de convenios con medidas: 11</p>
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad; • Contratación. Remover obstáculos que reproducen las discriminaciones de género: preferencia el sexo menos representado; • Fomento de la contratación indefinida (estabilidad en el empleo); • Selección y contratación respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
	<p>Nº total de convenios: 16</p> <p>Nº de convenios con medidas: 5</p>
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación de personal, por medio de pruebas objetivas y respetando el principio de igualdad; • Contratación, en igualdad, preferencia por el sexo menos representado; • Criterios de ascenso y promoción, respetando la igualdad; • Fomento de la contratación indefinida (estabilidad en el empleo); • Fomento de la contratación indefinida (frente a la eventual); • Garantías sobre la ordenación del trabajo; • Ingresos, teniendo en cuenta las circunstancias personales; • Ordenación del personal laboral: órganos de selección paritarios (mujeres y hombres); • Política de ascensos basada en igualdad de condiciones; • Promoción profesional en igualdad de condiciones, mérito, capacidad y publicidad; • Provisión de puesto basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
	<p>Nº total de convenios: 63</p> <p>Nº de convenios con medidas: 24</p>

Por otro lado, la Tabla 10 señala las cláusulas discriminatorias detectadas en este ámbito de estudio, solo se ha señalado una medida que premian la antigüedad en igualdad de condiciones que pueden dar lugar a discriminaciones indirectas, como antes hemos explicado. Esta medida la encontramos repetida en tres convenios⁴⁷⁰.

⁴⁷⁰ En los convenios EA-20, EA-41 y EV-186.

Tabla 10. Acceso al empleo, contratación y promoción: cláusulas discriminatorias

Todos los Convenios	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo: criterio de antigüedad.
	N° total de convenios: 133 N° de convenios con medidas: 3

3.4.2.3. Resultados detallados

A continuación, se detallan los principales resultados extraídos y analizados sobre acceso al empleo, contratación y promoción, según el tipo de convenio –sector y empresa–, y según el nivel territorial –autonómico y provinciales–.

3.4.2.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana

En cuanto a las políticas de **acceso al empleo** son pocos los convenios con medidas de igualdad. Por un lado, hay tres convenios⁴⁷¹ que definen entre sus garantías la del respeto a los “principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación”. En esta misma, el convenio SCV-40 establece en el artículo 13 entre los objetivos para crear unas relaciones laborales estables la eliminación de las “desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo” en los colectivos susceptibles de sufrirlas, entre los que nombra a las mujeres.

Entre las cláusulas relacionadas con las políticas de **contratación** se han seleccionado aquellos artículos que han sido considerados antidiscriminatorios, en la medida que establecen mecanismos para la estabilidad en el empleo, por medio de la conversión o la transformación de la plantilla en contratos indefinidos⁴⁷² –especialmente, en aquellos ámbitos donde la temporalidad es una característica del sector–, y acompañados de unas cláusulas sobre las garantías en la ordenación del trabajo que no permite “contratar eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar en la misma categoría” o “hacer horas extraordinarias los fijos-discontinuos mientras permanezcan sin

⁴⁷¹ En los convenios SCV-3 (art. 9), SCV-5 (art. 6) y SCV-27 (art. 9) que se enmarcan las tres actividades económicas relacionadas con la agricultura, ganadería, caza y servicios relacionadas.

⁴⁷² En los convenios SCV-3 (art. 10), SCV-5 (art. 7), SCV-22 (art. 6), SCV-26 (Disp. Final segunda), SCV-27 (art. 10), SCV-32 (art. 29) y SCV-38 (art. 19).

llamar otros de igual condición”⁴⁷³, para no generar más inestabilidad en el mercado de trabajo.

Y en relación a la **promoción y ascensos** se ha previsto que “los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en condiciones de igualdad”⁴⁷⁴.

3.4.2.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

En relación, al **acceso al empleo** solo hay dos convenios⁴⁷⁵ que integran el fomento de contratación de aquellos colectivos más desfavorecidos, entre los que menciona a la mujer, en virtud de la LOI, y sin ningún tipo de discriminación⁴⁷⁶.

Sobre las **políticas de contratación** encontramos más medidas de carácter antidiscriminatorio. En la mayoría de los casos, las medidas tienen como objetivo el fomento de la contratación indefinida⁴⁷⁷, la conversión de trabajos temporales en indefinidos⁴⁷⁸ y medidas dirigidas a garantizar la ordenación en el trabajo, por medio de la no contratación de eventuales mientras no hayan sido llamados los fijos-discontinuos, así como la no realización de horas extra mientras no se haya llamado a todos los fijos-discontinuos⁴⁷⁹. También, el convenio SA-10 (art. 14) regula una cláusula que incentiva el teletrabajo y la contratación a distancia, que puede repercutir positivamente en la conciliación de trabajadores y trabajadoras con las responsabilidades fuera del ámbito del trabajo.

Las medidas sobre **promoción y ascenso** dentro de la organización del trabajo están relacionadas con el respeto al principio de igualdad y la no discriminación para el

⁴⁷³ En los convenios SCV-29 (art. 17 y 18) y SCV-31 (art. 30, 31) dedicados al cultivo de cítricos, frutas, hortalizas y los servicios relacionados con su conservación y procesado.

⁴⁷⁴ En los convenios SCV-4 (art. 14) y SCV-40 (art. 15) en ambos casos convenios dedicados a la asistencia en establecimientos residenciales.

⁴⁷⁵ En los convenios SA-9 (art. 9) y SV-1 (art. 8).

⁴⁷⁶ En el convenio SV-19 (art. 51).

⁴⁷⁷ En los convenios SV-1 (art. 8), SA-9 (art. 10), SC-36 (art. 24) y SA-73 (art. 20), en todos los casos son convenios que se enmarcan en actividades de comercio al por menor, excepto el último convenio que su actividad económica son los servicios de alojamiento.

⁴⁷⁸ En los convenios SC-3 (art. 3), SC-20 (art. 18) y SV-46 (art. 32).

⁴⁷⁹ En los convenios SC-3 (art. 19) y art. SC-20 (art. 19).

personal que quiera promocionar, estableciendo también criterios objetivos relacionados con el mérito, la capacidad, e incluso la realización de pruebas objetivas⁴⁸⁰.

El convenio SV-46⁴⁸¹ merece una atención especial, por regular una acción afirmativa, enunciada en el anexo I sobre clasificación profesional, funciones básicas de la prestación laboral, movilidad funcional y sistema de promoción y ascensos. Este texto establece que para “las categorías en los que hubiese una nueva plaza, en caso de igualdad, tendrá preferencia la persona del sexo de menos presencia relativa si hubiese persona candidata de la misma”.

3.4.2.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana

Los convenios de empresa también garantizan el acceso al trabajo en condiciones de igualdad, según los principios de mérito, capacidad y publicidad⁴⁸². Junto a ellos, merece una mención especial el convenio ECV-10⁴⁸³, que regula en su artículo 9 la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en la contratación, para lo que establece una preferencia para “la cobertura de vacantes de contrataciones que se puedan producir y de promoción del género que esté en minoría en el grupo profesional ofertado por la empresa”. Es decir, regula una acción afirmativa que posibilita el ascenso a un puesto al sexo menos representado en el correspondiente grupo.

En relación a las políticas de contratación también hay un par de convenios⁴⁸⁴ que regulan medidas para la transformación de la plantilla en contratos en indefinidos en beneficio de la estabilidad en el empleo.

3.4.2.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

Las cláusulas en los convenios de empresa de ámbito provincial en relación al **acceso al empleo** puede ser diferenciadas en dos grupos, por un lado, las empresas

⁴⁸⁰ En los convenios SA-3 (art. 30), SA-10 (art. 16) y SA-12 (art. 13).

⁴⁸¹ Convenio colectivo del Sector de Comercio Textil de Valencia (Código de Convenio 46000555011982) (BOP: 25/04/2011).

⁴⁸² En los convenios ECV-22 (art. 13) y ECV-35 (art. 6).

⁴⁸³ El Convenio colectivo de la empresa privada Eulen, SA. División de Servicios Auxiliares (Código 80000772012009).

⁴⁸⁴ En los convenios ECV-3 (art. 23) y ECV-29 (art. 23).

públicas⁴⁸⁵, que enfatizan la utilización de procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad, que favorecen la empleabilidad de las mujeres; y convenios de empresa privadas que también los incorporan⁴⁸⁶, extendiéndolo en un caso a facilitar el ingreso a personas con circunstancias personales difíciles⁴⁸⁷. Además, el convenio EA-277⁴⁸⁸ regula de nuevo una acción afirmativa en su artículo 15, por la que, en igualdad de circunstancias, “la Empresa nombrará a aquél cuyo género esté menos representado en la categoría de la que se trate”.

Por otro lado, algunos convenios disponen que la modalidad preferida es la contratación indefinida⁴⁸⁹, en la misma línea hay convenios que regulan la posibilidad de pasar de trabajadores eventuales a fijos discontinuos⁴⁹⁰, especialmente los convenios que tiene la temporalidad entre sus características, y establecen criterios sobre le ordenación del trabajo, que no permite que se queden fijos-discontinuos sin llamar⁴⁹¹.

Los convenios EV-159 (art. 63) y EA-243 (art. 11) definen los instrumentos de planificación y ordenación del personal y las condiciones profesionales, en relación a la oferta pública, y también regulan que estos órganos de selección tenderán a la paridad de mujeres y hombres.

En cuanto a la **promoción laboral** hay algún convenio⁴⁹² según el cual los ascensos se realizarán en virtud del respeto al principio de igualdad de trato y de condiciones.

En cambio, se ha hallado en tres convenios⁴⁹³ alguna cláusula que puede generar una discriminación indirecta, cuando establecen entre los criterios de promoción que, en igualdad de condiciones entre candidaturas para un ascenso, primará la antigüedad.

⁴⁸⁵ En los convenios EV-185 (art. 21), EV-13 (art. 13), EV-289 (art. 64), EV-159 (art. 64), Ev-71 (art. 10), EV-142 (art. 38), EA-86 (art. 8), EA-243 (art. 11), EA-149 (art. 8) y EA-173 (art. 11).

⁴⁸⁶ En los convenios EV-277 (art. 9), EV-196 (art. 17).

⁴⁸⁷ En el convenio EA-231 (art. 9).

⁴⁸⁸ Convenio colectivo de la empresa Sara Lee Bakery Iberian Investments SLU., El Verger (Código 030359-1) (BOP: 02/07/2007).

⁴⁸⁹ En los convenios EC-46 (art. 9), EV-305 (disposición transitoria segunda).

⁴⁹⁰ En los convenios EC-16 (art. 25), EC- 60 (art. 12), EV-9 (art. 10), EV-13 (art. 15), EA-173 (art. 14), EA-239 (art. 22).

⁴⁹¹ En el convenio EV-9 (art. 11).

⁴⁹² En los convenios EA-42 (art. 8), EC-69 (art. 27) y EC-105 (art. 11).

⁴⁹³ En los convenios EA-20 (art. 17), EA-41 (art. 14) y EV-186 (art. 19)

3.4.3. Conciliación y corresponsabilidad

3.4.3.1. *Introducción*

La conciliación y la corresponsabilidad «ha pasado a ser una de las principales aspiraciones de la sociedad, ligada sin duda al acceso generalizado de la mujer al mercado de trabajo y, en alguna medida, a la nueva escala de valores de las personas que viven de su trabajo y de la sociedad en su conjunto» (García Murcia, 2019: 9), convirtiéndose en medidas fundamentales para compatibilizar los usos del tiempo en los diferentes ámbitos de la vida, permitiendo que las mujeres y los hombres concilien el mercado de trabajo con el de los espacios propios –familia y ocio– y teniendo como objetivo paliar los condicionantes y roles adquiridos que hacen elegir entre uno u otro, y es que un «elemento que se mantiene inmutable en todos los momentos históricos y en todos los modelos sociales es la atribución a la mujer de las labores de cuidado de hijos y familiares» (Rodríguez Sanz, 2019: 1).

La corresponsabilidad pasa por tener claro el concepto de conciliación. Los derechos derivados de la conciliación se concebían con el objetivo de posibilitar la participación de la mujer en el ámbito laboral, y compatibilizarlo con el ámbito doméstico, ya que tradicionalmente es el ámbito privado donde se la –nos– ha situado socialmente. Es por eso, que se facilitó el acceso a la mujer al mercado de trabajo, pero en contraposición este acceso «iba a venir marcado por la perpetuación de los roles sexistas existentes en nuestra sociedad» (Molina, 2012: 135).

Por lo que, con el objetivo de no perpetuar roles de género, la legislación pretende regular los derechos de conciliación desde una titularidad indiferenciada (Rodríguez, 2019: 2), y «este planteamiento formalmente neutro responden la mayor parte de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar que recoge el Estatuto de los Trabajadores» (Molina, 2012: 136).

Dentro del Estatuto de los Trabajadores debemos destacar los artículos 34, 37, 46 y 48 sobre maternidad, paternidad y trabajadoras víctimas de violencia de género, adaptación de la jornada para la vida familiar y laboral. Estos artículos se han visto modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo

y la ocupación (RD 6/2019)⁴⁹⁴, y tal y como reza su título tiene como objetivo garantizar la igualdad de género en el empleo, ya que los “los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso” (RD 6/2019: preámbulo), con este tipo de regulación se «observa una progresiva tendencia a contemplar derechos individuales e intransferibles con el propósito principal de fomentar la corresponsabilidad» (Rodríguez Sanz, 2019: 2).

La modificación del artículo 34 en su apartado octavo⁴⁹⁵ establece el derecho a adaptar la distribución y duración de la jornada, e incluso el trabajo a distancia en virtud de garantizar el derecho a garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral. En la negociación colectiva se pactarán los derechos garantizando la ausencia de discriminaciones directas o indirectas.

El artículo 37 regula los descansos semanas y los diferentes permisos, especialmente importantes en relación al cuidado de menores a cargo. En concreto el apartado cuarto⁴⁹⁶, modificado también por el RD 6/2019, modifica la regulación del

⁴⁹⁴ Es importante resaltar que el análisis que se ha realizado de las medidas de los convenios objeto de estudio son anteriores a esta aprobación, y no se ha tenido en cuenta.

⁴⁹⁵ El art. 34.8 8. “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.

⁴⁹⁶ Art. 37.4: “En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con

permiso de ausencia o reducción de la jornada o la acumulación del mismo, del cuidado del lactante hasta los nueve meses, ampliables hasta los doce, en este supuesto, con la reducción proporcional del salario, hasta cumplidos los doce meses del lactante. Lo más destacable del permiso es que es un derecho individual de la persona trabajadora sin que este puede ser transferido al otro progenitor, es un permiso corresponsable, que recae en los progenitores del lactante.

El artículo 46⁴⁹⁷ regula los supuestos de excedencias, y el apartado tercero, lo dedica a la excedencia por cuidado del o la menor, hasta de tres años y de cuidado un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por causas de edad, enfermedad, accidente hasta de dos años, con reserva en ambos casos de un año de puesto de trabajo. La modificación del RD 6/2019 la establece en la reserva del puesto de trabajo para familias de categoría general de hasta 15 meses y para las familias de categoría especial de hasta 18 meses.

finde de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.

⁴⁹⁷ Art. 46. 3: “Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses”.

Y, por último, el artículo 48⁴⁹⁸ que con la modificación introducida por el RD 6/2019, equipara el permiso de maternidad y paternidad por primera vez, regulando este de 16 semanas para ambos progenitores. El permiso de paternidad se ha ido aumentando progresivamente desde la aprobación del Real Decreto, de forma que en el año 2019 era de 8 semanas, en el año 2020 de 12 semanas y en el año 2021 era de 16 semanas.

En este sentido, con anterioridad a la modificación por el Real Decreto de este permiso, si bien es cierto que la protección de la mujer trabajador embarazada debe ser una cuestión importante en relación a su salud laboral y «debe ser protegida, desde la perspectiva del embarazo y la maternidad, pero también lo es que una normativa demasiado protectora puede generar un efecto boomerag» (Fabregat Monfort, 2008: 64), es decir, se caía en el error de que el acto de conciliar recaía solo en la mujer trabajadora, pero con esta modificación permite la conciliación a ambos progenitores y posibilita la corresponsabilidad propiamente dicha.

La LOI regula en el artículo 14.8 la necesidad de conciliar de forma corresponsable y establece que los poderes públicos velarán por el “establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia” (art. 14.8 LOI).

Y en el artículo 44 de la LOI se regulan los derechos de conciliación⁴⁹⁹, regulando que estos derechos derivan de “la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio” (art. 44.1 LOI). La LOI introdujo también modificación en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (del 1995), pero estas han sido actualizadas por el RD 6/2019.

En este sentido, el paso del tiempo ha dejado patente que la neutralidad de las normas no es suficiente para romper con determinadas formas de hacer muy asentadas

⁴⁹⁸ Art. 48.4: “El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. (...)”.

⁴⁹⁹ Es importante resaltar que, en el año 1999, se aprobó Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE del 6). Es una ley que nace para dar cumplimiento a las Directivas de la Unión Europea y para hacer frente a la realidad que suponía la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Pero también fue una Ley que no tuvo la repercusión esperada, y actualmente ha sido objeto de mejora en la LOI, como hemos visto.

socialmente y «termina suponiendo en la práctica un grave obstáculo para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a la hora de participar y desarrollarse en el mercado laboral» (Molina, 2012: 136), dificultando también la creación de nuevos modelos, es por ese motivo fundamental la regulación en términos de corresponsabilidad que establece el Real Decreto 6/2019.

Y es ahí donde quiere incidir la corresponsabilidad o como la Unión Europea⁵⁰⁰ ha calificado como la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida familiar, teniendo como cometido «la concreción del nuevo contrato social entre los sexos, en el que la igualdad de hecho de hombres y mujeres en la esfera pública y la esfera privada se asuma socialmente como condición de democracia»⁵⁰¹. Y es que la Unión Europea con el fomento de la “participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida familiar lo que pretende es eliminar la concepción de mujer como única conciliadora y atacar «la consideración de está como único trabajador que concilia dos espacios: el productivo y el reproductivo» (Fabregat Monfort, 2008: 65).

3.4.3.2. Principales resultados

En este apartado se han recogido las cláusulas que van más allá del mínimo exigido por el Estatuto de los Trabajadores⁵⁰² en materia de conciliación laboral y familiar⁵⁰³, ya sea por medio de los permisos de cuidado y la flexibilidad horaria o la distribución eficiente del tiempo de trabajo. También han sido objeto de atención aquellas normas que pudieran contradecir la normativa vigente.

Como muchas de las medidas sobre conciliación incluidas en los convenios colectivos están relacionadas con el nacimiento de una criatura, se ha hecho una especial

⁵⁰⁰ En la Resolución del Consejo de ministros de Trabajo y Asuntos Sociales reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (DOCE de 31).

⁵⁰¹ Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

⁵⁰² La revisión de los convenios se ha hecho teniendo en cuenta las modificaciones anteriores al RD 6/2019, ya que los convenios objeto de estudio son anteriores a esta modificación.

⁵⁰³ Según lo dispuesto en el ET en los arts. 34, 37, 46 y 47 sobre maternidad, paternidad y trabajadoras víctimas de violencia de género, adaptación de la jornada para la vida familiar y laboral.

revisión de aquellas relacionadas con la maternidad y la lactancia⁵⁰⁴, con la finalidad de verificar si se perpetua o no el rol del cuidado, que tradicionalmente recae sobre la mujer, y que en definitiva termina volviéndose en contra de las mujeres trabajadoras (efecto perverso).

En número de medidas de conciliación detectadas han sido muy superiores a otros mecanismos de igualdad efectiva, en comparación con el resto de unidades de análisis. Todos los convenios de sector de la Comunidad Valenciana objeto de estudio tienen medidas de esta naturaleza (100%), seguido de veintisiete medidas (82%) en los convenios de sector de ámbito provincial, de cincuenta y una (80%) medidas en los convenios provinciales de empresa y, por último, las once (68%) medidas de los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana.

En cuanto al tipo de medidas, como podemos observar en la Tabla 11, no se aprecia diferencias sustanciales entre convenios de sector y empresa o entre los convenios de ámbito autonómico y provincial, más allá de las diferencias encontradas en el incremento de su duración, mayor o menor según el convenio estudiado, pero estas diferencias no responden a ningún patrón.

Tabla 11. Conciliación y corresponsabilidad: cláusulas antidiscriminatorias	
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de excedencia por maternidad y paternidad; • Ampliación del permiso de lactancia; • Ampliación del permiso de maternidad; • Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; • Jornada continua, en periodo estival; • Licencia retributiva: interrupción del embarazo; • Permiso de lactancia: derecho de la madre y el padre; • Permiso retributivo asistencia a cursillos de preparación al parto; • Permiso retributivo por lactancia artificial; • Regulación y adaptación jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral; • Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos; • Vacaciones en periodo estival.
	<p>Nº total de convenios: 21</p> <p>Nº de convenios con medidas: 21</p>

⁵⁰⁴ El permiso por lactancia constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres o hombres, pero solo puede ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, se deberá acreditar mediante certificado de las empresas que solo uno de ellos lo disfruta.

Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Amplia el permiso por paternidad; • Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; • Descanso semana a trabajadores con hijos; • Flexibilizar la jornada de trabajo; • Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos; • Vacaciones en periodo estival.
	N° total de convenios: 33 N° de convenios con medidas: 27
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación del permiso de lactancia; • Ampliación del permiso de maternidad, paternidad, adopción, acogida; • Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; • Flexibilizar la jornada de trabajo; • Permiso de lactancia: derecho de la madre y el padre (antes de reforma); • Permiso por interrupción del embarazo; • Reducción jornada laboral meses de verano; • Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos; • Vacaciones en periodo estival.
	N° total de convenios: 16 N° de convenios con medidas: 11
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación del permiso de maternidad, paternidad, adopción, acogida, lactancia; • Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; • Flexibilidad horaria; • Fondos para actividades diversas: guarderías; • Permiso por interrupción del embarazo; • Reducción jornada laboral meses de verano; • Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos; • Traslados por criterio de cercanía: conciliación; • Vacaciones en periodo estival.
	N° total de convenios: 63 N° de convenios con medidas: 51

Hay que poner de relieve dos resultados obtenidos con el análisis de las medidas de conciliación: por un lado, lo limitado de su contenido, pues casi todas se reducen a la ampliación de los permisos por nacimiento, sin apenas cláusulas sobre flexibilidad horaria o de la jornada laboral, destacando especialmente el silencio sobre el artículo 34.8 del ET, a excepción de las vinculadas con el cuidado de hijos e hijas y sólo en situaciones excepcionales o extraordinarias; tampoco se han encontrado medidas relacionadas con el teletrabajo o trabajo a distancia; y, por otro lado, su nula promoción de la corresponsabilidad familiar o el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 44.1 LOI.

Por último, como muestra la Tabla 12, los convenios con cláusulas discriminatorias son casi nulas o escasas. En este sentido, se ha señalado la ampliación del permiso de lactancia, por considerar que, si no se regula en términos corresponsables, puede volverse contra la trabajadora que amamanta ya que vuelve a recaer sobre ella la responsabilidad de cuidado.

Tabla 12. Conciliación y corresponsabilidad: cláusulas discriminatorias	
Todos los Convenios	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso de lactancia.
	N° total de convenios: 133 N° de convenios con medidas: 3

3.4.3.3. Resultados detallados

A continuación, se detallan los principales resultados extraídos y analizados sobre conciliación y corresponsabilidad, según el tipo de convenio –sector y empresa–, y según el nivel territorial –autonómico y provincial–.

3.4.3.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana

En algunos convenios incluidos en esta clasificación se regula la necesidad de negociar en un ámbito inferior “las medidas para favorecer la conciliación entra la vida laboral, familiar y personal”, así como la necesidad de garantizar la igualdad y la no discriminación en relación a los derechos de conciliación⁵⁰⁵. En este sentido, los convenios SCV-26 (art. 19) y SCV-46 (art. 40) regulan la reordenación de la jornada por el derecho a la conciliación, el primero de ellos por medio de una bolsa de cinco días al año y el segundo por medio de flexibilizar la entrada y salida en el puesto de trabajo.

En la mayoría de los convenios encontramos la ampliación en un día del **permiso** retribuido por nacimiento de hijo o hija⁵⁰⁶. En menor medida, también se han encontrado ciertas ampliaciones del permiso de maternidad en dos semanas, como es el caso de los

⁵⁰⁵ En los convenios SCV-3 (Disposición adicional tercer), SCV-5 (art. 54), SCV-27 (Disposición adicional tercera) y SCV-36 (art. 49).

⁵⁰⁶ En los convenios SCV-3 (art. 15), SCV-7 (art. 22), SCV-15 (art. 32), SCV-22 (art. 35), SCV-27 (art. 14), SCV-28 (art. 32), SCV-36 (art. 41), SCV-42 (art. 37), SCV-4 (art. 39), SCV-40 (art. 45) y SCV-38 (art. 40).

convenios SCV-22 (art. 37) y SCV-42 (art. 39), o en veintitrés días, como acontece en el convenio SCV-32 (art. 12).

En relación con el permiso de lactancia se establece en los convenios SCV-4 (art. 41) y el SCV-31 (art. 51), que será disfrutado por “la madre o el padre, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en el mismo centro de trabajo”. Es decir, no regula necesariamente la condición de trabajadores que sí especifica el ET en su artículo 37. El convenio SCV-40 (art. 50) amplía su duración hasta los doce meses de edad del recién nacido.

Un convenio regula un permiso no contemplado en el Estatuto de los Trabajadores: el permiso por interrupción de embarazo (art. 42), que será de tres días para la trabajadora, regulado en el convenio SCV-4.

En relación con las **excedencias** por cuidado de hijo o hija recién nacido, solo se destaca el convenio SCV-4 (art. 46), que prevé una ampliación hasta los cinco años del menor y la califica como una excedencia forzosa.

Cuatro convenios que regulan medidas que facilitan y flexibilizan la vida laboral de las **mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género**⁵⁰⁷, en cumplimiento del artículo 37.8 ET⁵⁰⁸.

En la medida que en los convenios se regula el **calendario de vacaciones** (art. 38.3 ET), se ha considerado que aquellos convenios que preferentemente las establezcan en periodo estival⁵⁰⁹, entre los meses de junio a septiembre, resultan favorables para la conciliación de la vida familiar y laboral mujeres y hombres con hijas o hijos en edad escolar. De manera distinta, pero con un impacto favorable igualmente en los derechos

⁵⁰⁷ En los convenios SCV-31 (art. 52), SCV-42 (art. 50), SCV-29 (art. 37) y SCV-40 (art. 32).

⁵⁰⁸ Art. 37.8 del ET.: “Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias”.

⁵⁰⁹ En los convenios SCV-5 (art. 26), SCV-10 (art. 41), SCV-15 (art. 13), SCV-22 (art. 34), SCV-28 (art. 13), SCV-36 (art. 41), SCV-45 (art. 15), SCV-43 (art. 39), SCV-42 (art. 36), SCV-4 (art. 29), SCV-40 (art. 35), SCV-38 (art. 36) y SCV-44 (art. 41).

de conciliación, el convenio SCV-38 (art. 34) regula la jornada continua durante los meses de verano.

3.4.3.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

Como ya se ha observado en el apartado anterior, las principales medidas están relacionadas con el tiempo de cuidado a menores. En este sentido, se regula la ampliación del **permiso** retribuido por nacimiento: hay convenios que los amplían tres días⁵¹⁰, otros cuatro días⁵¹¹, y el convenio SA-6 (art. 17) lo amplía en cinco días.

En esta línea, el convenio SV-19, que ya había ampliado el permiso por nacimiento en un día, establece en su art. 19 que el permiso de paternidad se amplía en cinco días más, son acumulables a los previstos en el Estatuto de Trabajadores.

Por otro lado, algunos convenios regulan la **flexibilidad laboral** para conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral, familiar. Por ejemplo, los convenios SC-3 (art. 8) y SC-20 (art. 8)⁵¹² retrasan la entrada al trabajo o adelantan la salida y reducen el tiempo de descanso destinado a comer. El convenio SA-73 (art. 25) establece una regulación especial para el personal laboral con hijos menores, por la que se organizan descansos especiales para el trabajo en fines de semana y festivos.

Por otro lado, el convenio SA-9 regula en el artículo 27 el trabajo en domingos festivos con la finalidad de “conciliar la vida personal y laboral, aumentar la productividad, apoyar el rendimiento escolar, favorecer la igualdad, disminuir la siniestralidad, mejorar la calidad de vida, cuidar y mantener hábitos saludables, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo”, regulando que la prestación de dicho servicio será voluntaria.

Aunque la redacción del convenio pone de relieve la importancia de poseer la elección del uso de su tiempo, el carácter voluntario en el ámbito laboral no es un criterio que favorezca la igualdad, de hecho, solo beneficia a aquellas personas que cuentan con

⁵¹⁰ En los convenios SA-12 (art. 29), Sa-47 (art. 15), SA-38 (art. 12), SA-22 (art. 25); SA-4 (art. 54), SV-1 (art. 14), SV-34 (art. 7), SV-15 (art. 21) y SV-19 (art. 19).

⁵¹¹ En los convenios SV-12 (art. 18), SA-73 (art. 28) y SV-68 (art. 20).

⁵¹² En ambos casos son el Convenio colectivo para el Sector de trabajadores agropecuarios de Castellón, el SC-3 aprobado en el 2015 y el SC-20 en el 2012.

más disponibilidad o que responden al modelo patriarcal⁵¹³. La regulación de este artículo podría calificarse como de discriminación indirecta, aparentemente neutra pero que solo beneficia a una parte del personal laboral y que también acaba repercutiendo en las retribuciones.

También hay un grupo de convenios⁵¹⁴ que regula los permisos para **las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género**, en cumplimiento del artículo 37.8 del ET.

En este sentido, ha de subrayarse convenientemente que varios convenios⁵¹⁵, cuando regulan la violencia de género, amplían dichos derechos a los hombres trabajadores, es decir, los incluyen como sujetos afectados por la violencia de género. Se considera una medida inapropiada o, cuanto menos, errónea, puesto que la propia Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece en su artículo primero como objeto “actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”, es decir, los varones no son los sujetos afectados por este tipo de violencia⁵¹⁶.

De nuevo pueden señalarse muchos convenios⁵¹⁷ que regulan en el **calendario laboral** las vacaciones preferentemente para los meses de verano, y esto repercute positivamente en la conciliación de los trabajadores y trabajadoras que tienen familia con vacaciones escolares, en la medida que les facilita su coincidencia.

3.4.3.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana

Los convenios colectivos de empresa con una dimensión autonómica regulan un tipo de cláusulas muy similares a las anteriores en este terreno. En relación a los **permisos**

⁵¹³ En este sentido, la voluntariedad de la cláusula no impide o da la posibilidad que las estructuras preestablecidas se eliminen, como la madre reproductora el padre productor.

⁵¹⁴ En los convenios SA-12 (art. 40), SA-22 (art. 26), SC-7 (art. 55), SV-3 (art. 18), SV-4 (art. 76), SA-9 (art. 52), SC-18 (art. 23) y SC-9 (disposición adicional quinta)

⁵¹⁵ En los convenios SA-6 (cláusula adicional cuarta), SC-24 (art. 35) y SC-36 (art. 28).

⁵¹⁶ Revisar al respecto A. Ventura Franch (2016).

⁵¹⁷ En los convenios SV-1 (art. 13), SA-8 (art. 40), SA-12 (art. 28), SA-10 (art. 33), SA-3 (art. 13), SA-47 (art. 14), SA-38 (art. 11), SA-22 (art. 24), SC-37 (art. 5), SV-3 (art. 16); SV-12 (art. 17), SC-36 (art. 7), SV-88 (art. 24), SV-68 (art. 16), SV-34 (art. 5), SV-15 (art. 20), SV-46 (art. 13), SC-24 (art. 14), SA-9 (art. 28), SC-19 (art. 17) y SC-18 (art. 21).

retribuidos, se regula la ampliación del de nacimiento en cinco convenios⁵¹⁸, que lo amplían hasta tres días. El convenio ECV-18, en su artículo 20, regula la ampliación del permiso de maternidad y paternidad hasta dos semanas. Y los convenios ECV-3 (art. 16) y ECV-29 (art. 16)⁵¹⁹ regulan un permiso de descanso a disfrutar después del permiso de maternidad, por el que

Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las trabajadoras, a continuación del período de baja por maternidad podrán disfrutar de 4 semanas más de descanso, sin perjuicio de la posibilidad de que las trabajadoras puedan optar por el permiso de lactancia recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Ambas alternativas son excluyentes entre sí. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena

Favoreciendo limitadamente un ejercicio corresponsable del derecho de conciliación.

En relación con el permiso de lactancia, el convenio ECV-19 (art. 21) establece expresamente que tienen derecho a disfrutarlo tanto el padre como la madre, sin exigir que deban tener la condición de trabajadores, lo cual beneficia a la conciliación, porque si la madre no trabajara lo disfrutaría el padre. Y en el convenio ECV-10 (art. 48) el permiso de lactancia se amplía a los doce primeros meses del recién nacido.

También algunos de los convenios analizados⁵²⁰ regulan un permiso por interrupción voluntaria del embarazo con cinco días de duración.

El convenio ECV-18 regula en su artículo 14 la **adecuación de la jornada** de trabajo a trabajadores y trabajadoras menores de nueve años a cargo, o personas dependientes hasta el segundo grado de afinidad. Además, también establece la jornada continua para los meses de julio y agosto.

El convenio ECV-10 en la cláusula 17 regula la distribución de la jornada para adaptarla a la vida familiar, personal y laboral, de tal manera que la “empresa, en la medida que la naturaleza del servicio y el nivel de actividad lo permita, distribuirá el tiempo de trabajo adaptando la duración y distribución de la jornada de trabajo

⁵¹⁸ En los convenios ECV-2 (art. 20), ECV-3 (art. 18), ECV-4 (art. 18), ECV-35 (art. 15) y ECV-40 (art. 21).

⁵¹⁹ En ambas cosas es el Convenio colectivo de la empresa de transformación agraria SA., TRAGSA, SCV-3 aprobado en el 2015 y el SCV-29 aprobado en el 2009.

⁵²⁰ En los convenios ECV-18 (art. 17) y ECV-19 (art. 21).

favoreciendo la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y laboral”, aunque no lo detalla.

También hay un grupo en los convenios de empresa de ámbito autonómico⁵²¹ que recogen las regulaciones de los permisos para **mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género**, y que concretan los permisos, regulan la flexibilidad o, si fuera necesario, la suspensión del contrato de trabajo.

También pueden detectarse en cinco de los convenios de este grupo⁵²² que, a la hora de regular el **calendario laboral**, se establecen las vacaciones preferentemente en verano. En este sentido, el convenio ECV-40 en su artículo 20 también regula las vacaciones preferentemente en verano, pero además añade que “los trabajadores que las disfruten fuera de dicho período, por necesidades de la empresa, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de 243,96 euros o 10 días más de vacaciones”, y establece que “cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con hijos en edad escolar, tendrán preferencia a que estas coincidan con los períodos oficiales de vacaciones escolares”.

3.4.3.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

Un buen número de los convenios de empresa de ámbito provincial regulan la ampliación del **permiso** retribuido por nacimiento, por medio de un día más⁵²³, dos días más⁵²⁴, tres días más⁵²⁵ e, incluso, cuatro días más⁵²⁶.

Junto con estas ampliaciones de permisos, el convenio EC-95 “reconoce un permiso de empresa, adicional al legal, para el supuesto de maternidad o paternidad, adopción y/o acogimiento, consistente en un permiso remunerado del 50% de la jornada

⁵²¹ En los convenios ECV-18 (art. 15, 18), ECV-4 (art. 18 y 19) y ECV-31 (art. 18, 19).

⁵²² En los convenios ECV-2 (art. 19), ECV-11 (art. 20), ECV-19 (art. 20), ECV-18 (art. 19) y ECV-35 (art. 15).

⁵²³ En los convenios EA-149 (art. 20), EA-239 (art. 14), EA-15 (art. 22), EA-145 (art. 15), EA-210 (art. 23), EC-105 (art. 42), EC-95 (art. 88), EV-308 (art. 19), EV-187 (art. 18), EV-171 (art. 16), EV-123 (art. 13), EV-53 (art. 16), EV-142 (art. 15); EA-20 (art. 24), EC-25 (art. 9), EV-13 (art. 22), EV-46 (art.32), EA-231 (art. 19), EC-69 (art. 17) y EC-46 (art. 13).

⁵²⁴ En los convenios EA-9 (art. 24), EC-65 (art. 24), EV-277 (art. 12), EV-305 (art. 42), EV-186 (art. 25) y EA-41 (art. 42)

⁵²⁵ En los convenios EV-297 (art. 16) y el EV-185 (art. 15).

⁵²⁶ Como es el caso del convenio EA-170 (art. 24).

laboral a disfrutar durante las ocho semanas siguientes a la reincorporación al trabajo tras el permiso por maternidad, y, en su caso, de las vacaciones; o, a elegir por el empleado/a, disfrutar del 100% de la citada jornada durante las cuatro semanas siguientes, en los mismos casos anteriores” (art. 89), aunque la redacción no es técnicamente acertada, ya que al inicio del artículo menciona supuesto de maternidad y paternidad, y posteriormente solo al permiso de maternidad, incentiva la ampliación del permiso durante cuatro semanas más a empleadas/os en esa empresa.

El convenio EV-159, se adelanta a la ampliación del permiso de paternidad⁵²⁷ y la regula para el permiso de paternidad estableciendo en su artículo 31 que “el personal tendrá derecho a cuatro semanas por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por adopción o acogimiento”. Otros convenios también amplían el permiso de paternidad, como son el convenio EA-173 en dieciséis días (art. 21), el convenio EA-86 lo amplía hasta 27 días (art. 26), el EV-140 regula cinco días acumulables a los dispuesto en la ley (art. 13) y el EV-185 regula el permiso de paternidad en 20 días de duración (art. 15).

Por su parte, el permiso de maternidad también es ampliado por diferentes convenios. Así, el convenio EV-71 (art. 26) lo amplía en ocho días, el convenio EA-173 (art. 21) establece que el permiso de parto será de veinte semanas, el convenio EV-243 (art. 36) regula que el permiso por parto será de 120 días y el convenio EA-231 (art. 19) lo fija en 130 días. Y en relación con el permiso por lactancia varios convenios⁵²⁸ amplían su extensión hasta doce meses después del nacimiento del recién nacido.

También hay convenios⁵²⁹ que trasladan lo establecido en el ET sobre los derechos de las mujeres trabajadoras, cuando están pasando una de **violencia de género**.

⁵²⁷ Que entró en vigor el uno de enero de 2017.

⁵²⁸ En los convenios EV-71 (art. 26), y el EV-159 (art. 29), EV- 142 (art. 18), EA-173 (21), EA-243 (art. 36), EA-86 (art. 30) y EV-185 (art.15).

⁵²⁹ En los convenios EC-69 (disposición adicional tercera), EA-149 (dis. final octava), EA-11 (art. 36), EA-116 (art. 32 y 33), EV-3 (art. 40), EV-289 (art. 37), EV-159 (art. 20 y 31), EV-71 (art. 44, 45 y 46), EA-142 (art. 13, 18 y 21), EA-243 (art. 38), EA-20 (art. 36), EA-86 (art. 16, 33), Ec-16 (art. 45), EV-9 (art. 15 y 17), EV-185 (art. 14), EV-159 (art. 70) y EV-231 (disposición decimotercera).

Solo en tres convenios de los sesenta y tres estudiados en esta categoría se han encontrado mecanismos de **flexibilidad laboral**. Se trata de los convenios EA-42 (art. 18), el EV-159 (art. 18 y el art. 19), el EV-185 (art. 9) y el EA-86, que en el artículo 17 regula una flexibilidad de hasta dos horas para el personal laboral que “tenga a su cargo personas mayores, personas con discapacidad o hijos menores de 14 años, podrá flexibilizar hasta una hora su jornada de trabajo”.

También hay convenios⁵³⁰ que regulan la reducción de la jornada laboral los meses de verano, y la trasforman en jornada intensiva, teniendo en cuenta que la jornada intensiva facilita la conciliación de todo el personal laboral, y en los meses de verano especialmente del personal laboral con familia su cargo.

Ciertos convenios introducen algún tipo de permiso no previsto en el ET, en concreto por interrupción del embarazo en doce días⁵³¹, seis días⁵³² o tres días el EV-71 (art. 26).

En este tipo de convenios⁵³³ también se regula en el **calendario laboral** la preferencia de las vacaciones en el periodo estival, facilitando así la conciliación laboral, familiar y de ocio del personal laboral afectado por dichos convenios, ya sean mujeres u hombres. E incluso la empresa EV-139 (art. 13) con servicios continuados regula las vacaciones para los meses de veranos de forma rotatoria.

Por último, el artículo 21 del convenio EV-13 regula en una cláusula sobre vacantes y traslados que se reconocerá hasta cinco puntos por “cercanía al domicilio habitual, por conciliación familiar” cuando dos o más solicitudes opten al mismo puesto.

3.4.4. Clasificación profesional

3.4.4.1. Introducción

La clasificación profesional define los grupos, las categorías, los niveles

⁵³⁰ En los convenios AE-149 (art. 14), EA-173 (art. 17); EA-9 (art. 22); EA-141 (art. 7), EA-170 (art. 24) y EA-231 (art. 17).

⁵³¹ En los convenios EV-142 (art. 15), EA-20 (art. 24) y EV-185 (art.15).

⁵³² En los convenios EA-149 (art. 18), EV-289 (art. 11). EA-159 (art. 29), EV-173 (art. 21), EA-243 (art. 37) y EA-86 (art. 29).

⁵³³ En los convenios EA-239 (art. 14), ES-277 (art. 25), EA-141 (art. 8), EA-210 (art. 23), EC-7 (art. 11), EC-65 (art. 21), EC-92 (art. 13), EV-231 (art. 12); EV-187 (art. 17), EV-171 (art. 15), EV-128 (art. 26), EV-53 (art. 11), EV-277 (art. 15), Ev-196 (art. 8), (Ev-71, art. 25), EA-243 (art. 38), EA-41 (art. 41), EV-297 (art. 15), EV-4 (art. 27),EA-231 (art. 20), EA-86 (art. 40) y EV-185 (art. 17).

profesionales y sus respectivas funciones, y se organiza en función de unas cualidades profesionales que debe tener cada uno de los puestos definidos. El sistema de clasificación siempre ha sido objeto de análisis en el ámbito de la igualdad, ya que ha sido generador de desigualdades (Garrigues, 2017), y «representa una de las vertientes laborales que más diferencias por razón de sexo alberga» (Moraru, 2019: 163).

La clasificación profesional es uno de los elementos fundamentales para la «supresión de la segregación vertical por razón de género y en la eliminación del “techo de cristal” y del “suelo pegajoso”, que, sin embargo, no encuentran un adecuado tratamiento en clave de género en la negociación colectiva» (Moraru, 2019: 163).

La clasificación profesional está regulada en los artículos 17 y 22 del ET. El artículo 17, en su apartado cuarto delega en la negociación colectiva la posibilidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres, de forma que esta reserva en la contratación, se realice bajo la premisa “en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate”. Este tipo de medidas serán de aplicación en la negociación de cláusulas relativas a la clasificación profesional, promoción y formación, dando preferencia a las personas del sexo menos representado.

Por su parte, el artículo 22⁵³⁴ del Estatuto de los Trabajadores establece que el sistema de clasificación profesional se deberá definir por medio de la negociación colectiva o acuerdo de empresa (art. 22.1). Los grupos de profesionales los define como la agrupación unitaria de “aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador” (art. 22.2). Y el apartado tercero modificado por el RD 6/2019 regula que los grupos profesionales se ajustarán “criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.

Y por último, el apartado cuarto del artículo 22 del ET, junto con el artículo 39 del ET, una de las cuestiones que se han tenido en cuenta en el análisis de los convenios es la forma de regular la polivalencia funcional, ya que aunque el propio ET establece que “la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante

⁵³⁴ El artículo 22 ha sido objeto de modificación en las reformas del 2010 y en la del 2012.

mayor tiempo” es decir, la polivalencia funcional se regula por medio del criterio de prevalencia, este criterio puede devenir en una discriminación encubierta, por generar ambigüedad en cuanto a las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo, y por tanto se puede producir una discriminación indirecta, en cuanto no se está retribuyendo por responsabilidades laborales aunque estas se realizan en momentos puntuales. Esta circunstancia se evitaría de inmediato si la polivalencia funcional se regulara por medio del criterio de preeminencia, es decir la retribución se perciben en función de nivel de responsabilidades que se tengan.

Por otro lado, otra de las cuestiones que se ha revisado es el uso del lenguaje inclusivo⁵³⁵ en la clasificación profesional, cuestión que el propio Estatuto de los Trabajadores no tiene en cuenta a lo largo del texto, y que resuelve en el artículo primero del ET apartado 1.º y 2.º que define el ámbito de aplicación, en relación con los trabajadores “que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario” y en relación del empresario “todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”. Es por eso que muchos convenios regulan una cláusula general el masculino como genérico de ambos sexos, en virtud del propio ET.

La LOI entre los criterios de igualdad de los poderes públicos definidos en el artículo 11, regula la “implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”.

3.4.4.2. Principales resultados

El principal objetivo de la revisión con perspectiva de género de las cláusulas en torno a la clasificación profesional es, como ya hemos anunciado, por un lado, detectar cuál es el uso del lenguaje en los grupos profesionales que definen los convenios objeto de estudio⁵³⁶, y, por otro lado, detectar las normas que garantizan la igualdad por medio

⁵³⁵ En análisis del lenguaje no sexista se ha realizado revisando la denominación de las categorías, no se ha tenido en cuenta en el resto del contenido del convenio. En los casos donde no se definían por media de la clasificación profesional, se ha revisado las tablas salariales.

⁵³⁶ Hay un grupo de convenios que no han definido el uso del lenguaje.

de una definición objetiva del encuadre de los grupos o categorías profesionales. También se examinarán aquellas cláusulas que producen un impacto negativo en la consecución de la igualdad efectiva, fundamentalmente mediante discriminaciones indirectas.

En relación con el uso del lenguaje en la clasificación profesional, el 49%⁵³⁷ de los convenios utiliza un lenguaje inclusivo para definir los diferentes grupos o categorías profesionales, de los que en dieciséis ocasiones la regulación se realiza por medio de una cláusula de uso neutro del lenguaje, en un 14%. En particular, se han detectado tres convenios⁵³⁸ que, cuando definen su clasificación profesional, incurren en una discriminación directa, porque se asigna una profesión determinada a las mujeres, la de personal de la limpieza, mientras que en el resto de cargos se utiliza un lenguaje masculinizado.

Por otro lado, el número de medidas sobre clasificación profesional es muy reducido, ya que solo se han detectado veintidós medidas del total de los convenios objeto de estudio, es decir en un 16%. En cuanto al número de medidas sobre el tipo de convenio y ámbito territorial, destacamos que en el ámbito territorial autonómico solo se ha encontrado un convenio de sector con una medida de estas características. Se han detectado algunas medidas más en los de ámbito provincial, en los convenios de sector siete medidas (21%) y en los convenios de empresa catorce (22%).

El tipo de medidas, como se observa en la Tabla 13, es muy similar en todos los convenios, están relacionadas con los factores definitorios del encuadramiento por medio de criterios objetivos y con la polivalencia funcional, si se define la retribución por categoría profesional más beneficiosa –criterio de preeminencia– o por la que haga más tareas –criterio de prevalencia–.

Tabla 13. Clasificación profesional: cláusulas antidiscriminatorias	
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Movilidad funcional: igualdad de mujeres y hombres sin discriminación.
	N° total de convenios: 21 N° de convenios con medidas: 1

⁵³⁷ De un total de 117 convenios, 57 convenios utilizan un lenguaje inclusivo.

⁵³⁸ En los convenios SA-8, SA-22 y EA-9.

Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Categoría profesional: presencia equilibrada; • Factores de encuadramiento: criterios objetivos; • Polivalencia funcional: categoría profesional más beneficiosa; • Productividad del empleo: principios inspiradores.
	N° total de convenios: 33 N° de convenios con medidas: 7
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
	N° total de convenios: 16 N° de convenios con medidas: 0
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificación profesional: igualdad de oportunidades; • Factores de encuadramiento: criterios objetivos; • Polivalencias funcionales: complemento retributivo.
	N° total de convenios: 63 N° de convenios con medidas: 14

Y, por último, solo se ha detectado una cláusula de igualdad efectiva, en el convenio SV-46, que establece que a igualdad de méritos ascenderá o promoverá a una plaza vacante la persona del sexo menos representado en ella.

Y como ya hemos anunciado, en relación de las cláusulas discriminatorias se han señalado aquellas que definen el criterio de prevalencia para la polivalencia funcional, como se observa en la Tabla 14.

Tabla 14. Clasificación profesional: cláusulas discriminatorias	
Todos los convenios	<ul style="list-style-type: none"> • Polivalencia funcional: criterio de prevalencia.
	N° total de convenios: 133 N° de convenios con medidas: 7

3.4.4.3. Resultados detallados

A continuación, se detallan los principales resultados extraídos y analizados sobre la clasificación profesional, según el tipo de convenio –sector y empresa–, y según el nivel territorial –autonómico y provinciales–.

3.4.4.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana

Un total de veinte convenios, sectoriales de ámbito autonómico (el 45%) no tiene en cuenta un uso inclusivo del lenguaje y define las profesiones con un marcado carácter sexista.

En cambio, algo más de la mitad, el 55%, utiliza un lenguaje inclusivo en la denominación de los grupos o categorías profesionales. Dentro de los convenios que utilizan un lenguaje no sexista hay cuatro convenios (el 18%)⁵³⁹ que lo establecen por medio de cláusulas de carácter general que emplean un lenguaje neutro o no sexista, por dos vías: ya sea porque establecen expresamente que la nomenclatura incluye a ambos sexos, esto es, el uso del “masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras”, ya porque remiten los apartados 1 y 2 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores que se encargan de definir el ámbito de aplicación para trabajadores y empresarios.

En el convenio SCV-46 se establece en el artículo que la **movilidad funcional** no puede estar condicionada a “cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente”.

Por el contrario, hay dos convenios –SCV-5 y SCV-46– que regulan la **polivalencia funcional** en virtud de las tareas prevalentes, es decir, de las que se desarrollan por más tiempo. En este sentido, aun sabiendo que el propio Estatuto de los Trabajadores así lo regula⁵⁴⁰, establecer la polivalencia funcional en virtud de las tareas prevalentes, puede ocasionar desigualdades, que se podrían evitar si esta se ordenará en función del criterio de las tareas preeminentes, es decir, a las que supongan mayor responsabilidad.

⁵³⁹ En los convenios SCV-32 (preámbulo), SCV-5, SCV-36, SCV-26 y SCV-4.

⁵⁴⁰ Art. 22.4 del ET: “4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo”.

3.4.4.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

En cuanto al **uso del lenguaje**, el 57% de convenios de sector de ámbito provincial utilizan un lenguaje sexista que masculiniza la denominación de las profesiones. En particular, hay un par de convenios que definen de forma masculinizada todas las categorías profesionales, pero cuando definen la categoría profesional del personal de la limpieza, una profesión especialmente feminizada, la definen como “Limpiador/a” (SC-9) y “Personal de limpieza” (SV-1, SV-3). Es decir, en esta categoría, pero solo en esta, se utilizan un lenguaje inclusivo.

En esta misma línea, pueden señalarse dos convenios que directamente encuadran a las mujeres en la categoría profesional de personal de limpieza, lo que se puede considerar como una discriminación directa. Por un lado, el convenio SA-8⁵⁴¹ que establece la categoría profesional de “Mujer-Limpiadora-Hora”, en uno de los anexos de la tabla salarial; y, por otro lado, el convenio SA-22⁵⁴², que en el artículo 14 define el personal de oficios de la siguiente forma: “como pueden ser jardineros, limpiadoras, carpinteros, fontaneros, vigilantes jurados, etc.,”. En ambos casos la denominación empleada perpetúa los roles de género, encasillando a mujeres y a hombres en determinadas profesiones que han sido tradicionalmente femeninas o masculinas, lo que da lugar a una diferencia de trato discriminatoria.

Por otro lado, el 43% de los convenios de esta unidad de análisis utilizan un lenguaje no sexista. Puede destacarse el convenio SA-6, el único convenio de toda la muestra de la investigación social, de los 133 convenios analizados, que se decanta por utilizar la ARROBA para introducir ambos sexos. Por otro lado, los convenios SV-68 y SV-88 regulan el lenguaje inclusivo por medio de una cláusula general, y establece que respectivamente “los criterios de definición de las Categorías Profesionales se encomiendan a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo” (art. 9) o en el preámbulo del convenio que “se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”.

⁵⁴¹ Es el Convenio Colectivo de relleno y aderezo de aceitunas (Código 03004215012008) (BOP: 14/15/2015).

⁵⁴² Es el Convenio colectivo de empleados de fincas urbanas (Código 03001505011986) (BOP: 28/08/2013).

En relación a medidas de igualdad o de carácter antidiscriminatorio podemos destacar varias cláusulas. Por un lado, el convenio SV-46 regula en su Anexo I una acción positiva en la cobertura de vacantes, de forma que “cualquier categoría puede ser desempeñada por cualquier persona, si está capacitada, con independencia de su sexo, procurando una presencia equilibrada en todas ellas de personas de ambos sexos. En la cobertura de vacantes mediante promoción o selección, si se producen casos de igualdad de méritos, se favorecerá al sexo menos representado en la categoría”.

Por otro lado, en el artículo 9 del convenio SC-18 se regula en relación con la **polivalencia funcional** que el personal laboral afectado deberá recibir el salario más beneficioso, es decir se regula en función del criterio de preeminencia, siempre más favorable para el personal laboral y, por tanto, sin dejar espacio para una posible discriminación en la clasificación profesional.

También se han encontrado convenios⁵⁴³ que definen el **encuadre profesional** con relación a factores objetivos tales como el conocimiento, la experiencia, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, el mando y la complejidad. Junto con estos, el convenio SV-4 establece en su artículo 26, dentro de los principios inspiradores sobre la materia, criterios para la productividad en el empleo objetivos como la eficiencia, la calidad, la flexibilidad, el trabajo cooperativo, etc.

3.4.4.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana

En relación al **uso del lenguaje**, un 53% de convenios no emplean un lenguaje inclusivo para la denominación de los grupos o categorías profesionales, sino que utilizan un lenguaje masculinizado. En cambio, el 47% restante sí que define las categorías profesionales mediante un uso no sexista del lenguaje.

El único convenio que regula el uso de un lenguaje no sexista por medio de una cláusula sobre género neutro es el ECV-20, que especifica en su artículo 32 que las “denominaciones de las categorías profesionales, reflejadas en las tablas salariales, se ha utilizado el género masculino, o neutro, que habitualmente se viene utilizando para designarlas. Todas las categorías profesionales incluidas en la estructura profesional de

⁵⁴³ En los convenios SA-9 (art. 19), SA-12 (art. 9), SA-15 (art. 8) y SA-4 (Anexo, Clasificación Profesional).

este convenio colectivo de empresa pueden ser desempeñadas por trabajadores de uno u otro sexo”.

Más allá de estos resultados, no se ha encontrado ninguna cláusula de igualdad o de carácter antidiscriminatorio. Por el contrario, como ya hemos apuntado anteriormente, hay varios convenios⁵⁴⁴ que regulan la **polivalencia funcional** en virtud de las funciones que por mayor tiempo se desempeñen o se desarrollen, lo que puede encubrir discriminaciones de género.

3.4.4.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

El 49% de los convenios analizados en este grupo emplea incurre en un lenguaje sexista, con un marcado carácter masculinizado. Se han detectado tres convenios, el 5%, que regulan todas las profesiones con el masculino plural pero cuando llegan a puestos de personal de la limpieza la categoría profesional se transforma en neutro⁵⁴⁵. El EA-9 pasa de designar las categorías de forma masculinizada a hacerlo de forma feminizada sin solución de continuidad cuando llega a las categorías tradicionalmente de mujer, de la siguiente forma: “Limpiadora, Lavandera”.

El 51% de los convenios objeto de estudio de esta unidad utilizan un lenguaje inclusivo. Y como ocurría en el resto de unidades de análisis, también hay convenios que utilizan cláusulas generales para definir un uso inclusivo del lenguaje, si bien de diferentes formas: desde el convenio EV-125 (art. 3), que establece que el término de trabajadores designa a hombres y mujeres, hasta los convenios EV-4 (preámbulo), EV-297 (disposición adicional tercera), EV-13 (disposición adicional segunda), EA-11 (art. 7), EA-15 (art. 26), EV-128 (preámbulo) y EV-231 (preámbulo), que definen que el masculino genérico deberá entenderse de modo neutro, de tal forma que engloba a las trabajadoras y los trabajadores. El convenio EA-145 (art. 26) remite al Plan de Igualdad para definir una denominación neutra de las categorías profesionales, el EV-171 (art. 9) define que “la clasificación profesional que se establece en el presente convenio, tiene como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo”, y los convenios

⁵⁴⁴ En los convenios ECV-2 (art. 9), ECV-4 (art. 53), ECV-14 (art. 9) y ECV-31 (art. 53).

⁵⁴⁵ En los convenios EV-53 (Limpieza), EA-26 (Azafato/a, Limpiador-Limpiadora); EA-41 (Personal de Limpieza).

EV-187 se compromete a dejar de lado el lenguaje sexista (disposición adicional segunda), y el EV-17 (art. 6 y disposición adicional quinta) y el EA-170 (art. 11) definen las categorías profesionales acomodadas a ambos sexos.

Por otro lado, hay convenios⁵⁴⁶ que establece criterios objetivos para el **encuadre profesional**, lo que beneficia a las trabajadoras en igualdad de oportunidades con los trabajadores. Además, el artículo 16 del EC-62 recuerda que la clasificación profesional no puede dejar al margen “la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole”.

En relación a la **polivalencia funcional**, el convenio EV-3, en su artículo 10, establece un complemento retributivo de forma que “como compensación a esta polivalencia funcional el trabajador percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado “complemento por polivalencia funcional”. Por el contrario, también hay convenios⁵⁴⁷ que la regulan la equiparación de las categorías profesionales en función de la prevalencia.

3.4.5. Formación

3.4.5.1. Introducción

El tratamiento de la formación en los convenios es un indicador del grado de interés de los agentes negociadores en la formación profesional y la cualificación del personal laboral. Es decir, resulta un indicador del grado de inversión de las empresas en su capital humano para potenciar al máximo sus capacidades y competencias profesionales. Como cuestiones a analizar se revisará la forma de acceso de los programas de formación, ya que esta puede producir desigualdades de género, por ejemplo, la maternidad puede repercutir negativamente en la carrera profesional de las mujeres, ya que se corre «el riesgo de renunciar a una formación adecuada» (García Díaz, 1991: 121), si para el acceso a esta no se tiene en cuenta la perspectiva de género.

La formación está regulada en el artículo 23 del ET⁵⁴⁸. En este artículo se regula que el tiempo destinado a la formación será tiempo efectivo de trabajo en el apartado

⁵⁴⁶ En los convenios EV-13 (art. 64), EV-141 (art. 8), EV-171 (art. 9), EC-62 (art. 16) y EV-46 (art. 16).

⁵⁴⁷ En los convenios EV-187 (art. 28) y EA-170 (art. 9).

⁵⁴⁸ El art. 23.1.a) ha sido modificado por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

primero, y además señala en el apartado segundo que en “la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo”, es decir, será la herramienta para garantizar la igualdad efectiva en el sistema de formación y su acceso.

Por otro lado, en este apartado volvemos a hacer mención del artículo 17.4 del mismo Estatuto de los Trabajadores, ya que vuelve a regular la preferencia del sexo menos representado en el acceso a la formación.

3.4.5.2. Principales resultados

El objetivo del análisis es doble: por un lado, detectar si en los convenios se recoge la posibilidad de realizar la formación en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; y, por otro, comprobar que la formación se emplea como un instrumento de promoción profesional que afecta a las mujeres de forma particular.

El número de cláusulas sobre formación ha sido mínimo, solo se han encontrado dieciocho del total de los convenios objeto de estudio, es decir, el 14%. Donde menos medidas se han detectado es en los convenios de sector de ámbito provincial, con solo dos medidas (6%), seguidos de los convenios de sector de ámbito autonómico, con tres medidas (14%), y de los convenios de empresa de ámbito provincial con diez medidas (16%). Finalmente, aunque con solo una diferencia de tres puntos porcentuales, la unidad de análisis que proporcionalmente más medidas regula a este respecto es la de los convenios de empresa de ámbito autonómico, con tres medidas (19%).

El tipo de medidas halladas ha sido muy similar, como se observa en la Tabla 15. Se relacionan con la obligatoriedad de la formación, cuándo se expone y si se establecen programas específicos para favorecer el desarrollo de determinados colectivos, de forma particular el de las mujeres.

Sólo se han detectado dos convenios que regulan acciones positivas, proporcionando programas específicos de formación profesional para favorecer el acceso de mujeres a categorías superiores.

Tabla 15. Formación: cláusulas discriminatorias	
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional: favorecer acceso a mujeres a categorías superiores; • Programas de formación específicos destinados a mujeres trabajadores.
	<p>Nº total de convenios: 21</p> <p>Nº de convenios con medidas: 3</p>
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia a formación: descanso equivalente; • Formación profesional: sin discriminaciones entre trabajadores de uno u otro sexo.
	<p>Nº total de convenios: 33</p> <p>Nº de convenios con medidas: 2</p>
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Formación obligatoria y dentro de la jornada de trabajo; • Formación obligatoria fuera de la jornada de trabajo, pero sin costes.
	<p>Nº total de convenios: 16</p> <p>Nº de convenios con medidas: 3</p>
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la formación sin discriminaciones entre trabajadores y trabajadoras; • Formación obligatoria fuera de la jornada de trabajo, pero sin costes; • Formación obligatoria y dentro de la jornada de trabajo; • Formación profesional: favorecer acceso al menos representado a categorías superiores; • Programas de formación específicos destinados a mujeres trabajadores.
	<p>Nº total de convenios: 63</p> <p>Nº de convenios con medidas: 10</p>

En cuanto, al tipo de cláusulas antidiscriminatorias se ha detectado una relacionada con premiar por medio de retribuciones la formación fuera de la jornada como se observa en la Tabla 16.

Tabla 16. Formación: cláusulas antidiscriminatorias	
Todos los convenios	<ul style="list-style-type: none"> • Incentiva económico por hacer la formación fuera de jornada laboral.
	<p>Nº total de convenios: 133</p> <p>Nº de convenios con medidas: 2</p>

3.4.5.3. Resultados detallados

A continuación, se detallan los principales resultados extraídos y analizados sobre la formación, según el tipo de convenio –sector y empresa–, y según el nivel territorial –autonómico y provinciales–.

3.4.5.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana

El primer resultado relevante de este estudio es que solo se han detectado tres cláusulas en materia formativa que contribuyen a la igualdad efectiva en los veintiún convenios objeto de estudio, lo que responde solo al 14%.

El convenio SCV-4 en el artículo 20 regula entre los objetivos principales de la **formación profesional** que está orientada a “favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos”, es decir, podemos clasificarla como una acción positiva que favorece el acceso a las mujeres a los puestos de dirección por medio de la formación. En una línea muy similar, los convenios SCV-10 y SCV-44, en ambos casos en su artículo 44, establecen que “podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos”. A diferencia del convenio anterior, en este caso, el objetivo es potenciar las capacidades de la mujer, lo que a su vez facilitará su promoción profesional, aunque no de modo directo.

3.4.5.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

De los treinta y tres convenios de este ámbito solo se han detectado dos convenios con cláusulas sobre formación, es decir un 6%, un resultado tan exiguo como el obtenido en el grupo anterior autonómico.

El convenio SA-10 regula en su artículo 20 que “en los supuestos especiales y de forma excepcional, cuando la **Formación** requerida por la empresa haga precisa su realización fuera del horario laboral, se compensarán dichas horas por tiempo de descanso equivalente, salvo que el trabajador justifique razonadamente no poder asistir a los cursos de formación en el horario programado por la empresa”. Es decir, facilita la conciliación para aquellos casos excepcionales que no puedan realizar la formación fuera de la jornada laboral, aunque no advierte de cuándo pueden realizar esa formación perdida por causas excepcionales.

Por otro lado, el convenio SV-15 regula en su artículo 30 la formación profesional continuada para que en “el ejercicio de estos derechos se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre

trabajadores de uno y otro sexo”, es decir, se limita a recordar lo que establece el Estatuto de los Trabajadores (art. 23).

3.4.5.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana

De nuevo solo se han detectado tres convenios, el 33%, que regulen la formación: el convenio SCV-8⁵⁴⁹, SCV-16⁵⁵⁰, y SCV-19⁵⁵¹. Los tres han sido seleccionados por la misma razón, regulan la asistencia a la **formación de forma obligatoria**, es decir, iguala a todo el personal laboral sin que se puedan beneficiar solo aquellas personas que dispongan de más tiempo, con lo que se evitan posibles discriminaciones indirectas. Merece destacarse la previsión incluida en el convenio SCV-19, que establece que, en caso de que la formación no se pueda hacer dentro de la jornada laboral, será la empresa la que se encargue de los gastos, lo que evita incurrir en discriminaciones indirectas relacionadas con las limitaciones fuera de la jornada de trabajo por atender al cuidado de la familia.

3.4.5.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

Como se ha ido apuntado en los anteriores apartados, que la formación se realice dentro de la **jornada de trabajo** es muy positivo, y podemos considerar que actúa como una cláusula antidiscriminatoria, porque se pretende que todo el personal pueda acceder a esa formación en igualdad de condiciones, sin que la asistencia resulte afectada por la

⁵⁴⁹ En el artículo 12: “Formación. Dadas las características especiales que concurren en la actividad de las empresas, y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores para el responsable y correcto cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal operativo vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente, dentro de la jornada laboral o mediante negociación con la representación para otro caso”.

⁵⁵⁰ En el artículo 13: “Formación. Dadas las características especiales que concurren en la actividad de las empresas, y con el fin de mantener permanentemente capacitados a sus trabajadores para el responsable y correcto cumplimiento de las obligaciones del servicio, todo el personal operativo vendrá obligado a asistir a los cursos y demás actividades formativas de carácter profesional que la empresa estime convenientes dentro de la jornada laboral o mediante negociación con la representación para otro caso”.

⁵⁵¹ Artículo 17: “Formación. Siempre que los cursos de formación y reciclaje se celebren en horas laborables, la asistencia será obligatoria. En caso de ser fuera del centro de trabajo propio, la fundación se encargará de correr con todos los gastos que se ocasionen”.

atención de las obligaciones familiares, lo que sí sucede con la formación fuera de la jornada laboral. En este ámbito de estudio de sesenta y tres convenios que componen esta muestra en dieciocho se han detectado norma sobre formación, lo que responde al 28%.

En este sentido lo regulan el convenio EV-186 (art. 52), el EC-105 (art. 45) y el EV-13 (art. 33). Además, dos convenios la regulan con carácter obligatorio, el EA-210 (art. 18) y el EA-86 (art. 63).

En los convenios EC-7 (art. 31) y EV-139 (art. 45) se establece que, si no es posible que se realice dentro de la jornada laboral, esta se compensará por descanso o gratificaciones equivalentes.

Pero no todos los convenios regulan esta cuestión con esta perspectiva, más encaminada a la igualdad, sino todo lo contrario. Por ejemplo, el convenio EV-187, en su artículo 41, y el convenio 305, en su artículo 46, incentivan al personal laboral a realizar la formación fuera de horas de trabajo por medio del pago de 5,35 euros por hora u otra compensación económica, por lo que la formación no entra dentro de la jornada de trabajo, y además es de carácter voluntario.

Por otro lado, dos convenios, el EA-210 (art. 18) y el EC-26 (art. 28), que recuerdan la regulación sobre **acceso en igualdad de oportunidades** a la formación profesional que establece el ET, sin discriminaciones directas ni indirectas.

Deben ser destacados el convenio EA-145, que en su artículo 10 regula que se “podrá organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje”, y sigue diciendo para impulsar programas específicos para garantizar el “el acceso de la mujer y del hombre a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representados”. Y, de manera similar, el convenio EV-13 (art. 33) y el convenio EV-308 (art. 30), que establecen que se “se prestará atención a aquellos colectivos de trabajadores con más dificultades de acceder a dicha formación, como trabajadores eventuales, mayores de 45 años, mujeres, etc”.

3.4.6. Retribuciones

3.4.6.1. Introducción

La retribución dentro de la negociación colectiva es un ámbito clave que sigue muy condicionada por la clasificación profesional (García Trascasas, 2013; Garrigues,

2017; Marín, 2021; Poquet, 2021), de tal manera que los resultados obtenidos sobre esta cuestión también influyen directamente en las condiciones de igualdad de mujeres y hombres en materia retributiva. La relevancia de este apartado es sobresaliente, en la medida que la brecha salarial de género es un problema constante en las condiciones de igualdad de mujeres y hombres en el terreno laboral, de modo que la política retributiva es especialmente relevante para reducirla.

Las principales causas por las que se producen la brecha salarial, están asociadas a la «desigualdad salarial –es decir, un pago diferente por el mismo trabajo o trabajo de igual valor– o tener su origen en otros factores, como la feminización de los trabajos a tiempo parcial o el conocido como “techo de cristal” que impide a las mujeres, de manera indirecta, la promoción en la empresa», y junto a estas, otra de las causas es «la incorrecta valoración del trabajo realizado por mujeres y hombres, sin utilizar una escala uniforme o dando más valor a aquellos aspectos del trabajo masculinos frente a otros que podrían considerarse femeninos» (Marín, 2021: 35).

En este apartado se revisa de qué forma los convenios garantizan la igualdad retributiva sin distinción de sexo y también cómo la regulación en ciertas normas de los complementos salariales y las ayudas económicas puede garantizar la igualdad efectiva o, por el contrario, dar lugar a discriminaciones directas o indirectas, como se verá.

El ET regula un artículo expresamente sobre la igualdad de retribuciones por razón de sexo, en el artículo 28⁵⁵², y establece que “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

Este artículo ha sido modificado por completo por el RD 9/2019, la modificación establece que un trabajo de igual valor es aquel donde “la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”. Una de las principales novedades es la introducción en el apartado segundo del artículo 28, de un registro de los salarios, de los complementos

⁵⁵² Previa a la modificación del RD 6/2019.

salariales y extrasalariales de la plantilla desagregada por sexo, distribución por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo. Y el personal laboral tiene derecho de acceso al mismo a través de la representación legal de este personal en la empresa. Además, añade en el apartado tercero del mismo, que en las empresas con al menos cincuenta trabajadores “el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

Por otro lado, el recién aprobado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres⁵⁵³, pone de manifiesto la preocupación por el legislador en relación a la igualdad retributiva, y es que «la práctica corrobora que la discriminación salarial por razón de sexo aún pervive, tanto directa como indirecta» (Poquet, 2021: 119). Quizás una de las cuestiones más destacadas del RD 902/2020 es la regulación del principio de transparencia retributiva, en el artículo 3, que es aplicado “a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”, con el fin de detectar discriminaciones directas e indirectas en este ámbito.

3.4.6.2. Principales resultados

El porcentaje de medidas relacionadas con la retribución ha sido muy elevado, el 65%, en este caso, responde a la detección de ochenta y seis medidas sobre igualdad y antidiscriminatorias. En este sentido, los convenios de sector son los que más medidas regulan, en el ámbito autonómico detectamos diecisiete medidas (81% de los convenios), y en el provincial veinticinco (75% de los convenios). Los convenios de empresa de ámbito provincial también regulan un número alto de medidas, treinta y nueve (62%), y los que menos medidas regulan son los de ámbito autonómico con solo cinco medidas (31%).

⁵⁵³ BOE de 14. La aprobación del RD 902/2020 es posterior al estudio de los convenios objeto de estudio, por lo que no se ha tenido en cuenta, en la revisión de dichos convenios.

El tipo de medidas, como se muestra en la Tabla 17, es muy similar en los convenios objeto de estudio y no se aprecian diferencias sustanciales. Encontramos cláusulas que reproducen la igualdad retributiva expresada por el artículo 28 ET, ayudas económicas que facilitan la conciliación, complementos económicos que escapan de las discriminaciones indirectas porque se basan en criterios objetivos, cláusulas que regulan la desaparición progresiva del complemento de antigüedad, realización del mínimo necesario de horas extra, e incluso eliminación y compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso, así como regulación de premios de fidelidad por criterios antidiscriminatorios.

Tabla 17. Retribuciones: cláusulas antidiscriminatorias	
Sector – Autónomico	<ul style="list-style-type: none"> • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada; • Descuelgue del convenio: garantizar la igualdad retributiva; • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Horas extraordinarias: tiempo de descanso; • Igualdad de retribuciones; • Premio de fidelidad.
	N° total de convenios: 21 N° de convenios con medidas: 17
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas económicas: conciliación; • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada; • Descuelgue del convenio: garantizar la igualdad retributiva; • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Horas extraordinarias: tiempo de descanso; • Igualdad de retribuciones; • Productividad: criterios objetivos.
	N° total de convenios: 33 N° de convenios con medidas: 25
Empresa – Autónomico	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas económicas: conciliación; • Complementos económicos: antidiscriminatorios; • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada; • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Horas extraordinarias: tiempo de descanso; • Premio fidelidad.
	N° total de convenios: 16 N° de convenios con medidas: 5

Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas económicas: conciliación; • Complementos económicos: antidiscriminatorios; • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada; • Descuelgue del convenio: garantizar la igualdad retributiva; • Horas extraordinarias: eliminación; • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Horas extraordinarias: tiempo de descanso; • Igualdad de retribuciones. • Igualdad de retribuciones; • Premios fidelidad; • Premios laborales.
	<p>Nº total de convenios: 63</p> <p>Nº de convenios con medidas: 39</p>

Por el contrario, se han detectado ochenta y cinco cláusulas (64%) que no favorecen la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia salarial, como la regulación del complemento por antigüedad, la realización de horas extra, la regulación de complementos de disponibilidad, o el establecimiento de ayudas sociales o premios con criterios poco objetivos.

Finalmente, como vemos en la Tabla 18, hay que señalar que se ha detectado una discriminación directa en los convenios EV-305 y EA-231, por regular una ayuda “solo” a las viudas de los trabajadores, que no a los viudos. Además, junto con estas se identifican criterios desiguales en relación con las ayudas económicas y los complementos retributivos, y se señala la voluntariedad de las horas extra en relación con la disponibilidad y la regulación del complemento de antigüedad.

Tabla 18. Retribuciones: cláusulas discriminatorias	
Todos los Convenios	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas económicas: criterios desiguales • Complementos retributivos: criterios desiguales • Discriminación directa • Horas extraordinarias de carácter voluntario; • Regula el complemento de antigüedad.
	<p>Nº total de convenios: 133</p> <p>Nº de convenios con medidas: 87</p>

3.4.6.3. Resultados detallados

A continuación, se detallan los principales resultados extraídos y analizados sobre retribuciones, según el tipo de convenio –sector y empresa–, y según el nivel territorial –autonómico y provinciales–.

3.4.6.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana

En cuanto a los convenios de la Comunidad Valenciana por sector, de veintiuno se han detectado diecisiete con medidas, lo que representa el 80%.

Dos convenios recuerdan expresamente la **equiparación salarial**: el SCV-29 en su artículo 21 establece que “el salario de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales es el mismo” y el artículo 8 del convenio SCV-45 determina que “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna”, es decir realizando una reproducción del ET.

También hay tres convenios⁵⁵⁴ que cuando regulan las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecen que la “Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio Colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género”. Siempre se utiliza la misma fórmula y se pretende garantizar en los momentos donde las condiciones de trabajo se ven afectadas que la variación en las retribuciones como consecuencia de su modificación no dé lugar a un impacto discriminatorio.

Una de las cláusulas que se repite en dos de los convenios objeto de estudio es la eliminación progresiva del **complemento de antigüedad**, como establecen el convenio

⁵⁵⁴ En los convenios SCV-3 (art. 28), SCV-5 (art. 52) y SCV-27 (art. 27)

CV-3 y el convenio SCV-27⁵⁵⁵, en sus artículos 21 y 22, respectivamente, según los cuales,

se establece la desaparición gradual del concepto de antigüedad, ante la situación discriminatoria que supone para los trabajadores del sector, por ello la antigüedad que hasta la fecha tuvieran consolidada los trabajadores se situará en la hoja de salarios en una nueva casilla denominada antigüedad consolidada sin que dicha antigüedad sufra nuevos incrementos por el transcurso del tiempo, sí bien se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los conceptos económicos del convenio.

Y como ya había apuntado, otros muchos convenios⁵⁵⁶ también eliminan el complemento de antigüedad, aunque no detallan los motivos de esta decisión expresamente.

Por otro lado, también detectamos cuatro convenios⁵⁵⁷ que siguen regulando el complemento de antigüedad, a la vista de que muchos convenios optan por eliminarlo, podemos afirmar que su regulación no es afín al principio de igualdad efectiva, ya que se premia la permanencia como mayor cualidad, y no se valore otros criterios más objetivos, lo que puede generar discriminaciones a la larga.

Por otro lado, también hay convenio que establece la realización de **horas extra** al mínimo imprescindible⁵⁵⁸, esto es positivo para la igualdad, porque, por un lado, se incentiva la contratación⁵⁵⁹, esto beneficia al mercado laboral en general, y en particular, repercute positivamente en aquellos colectivos con mayores dificultades de encontrar trabajo (entre los que se encuentran las mujeres). Y, por otro, la eliminación al mínimo imprescindible de horas extra reduce las diferencias salariales del personal laboral⁵⁶⁰ que tengan mayor disponibilidad para poder hacerla, porque no hay que olvidar que el Estatuto de Trabajo establece su carácter voluntario de estas, lo que al final repercute solo en aquellas personas con más disponibilidad temporal, lo que produce una diferencia de trato con quienes no la tienen por asumir las responsabilidades familiares.

⁵⁵⁵ Ambos son Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detalle de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón, el SCV-3 aprobado en el 2015 y el SCV-27 en el 2012.

⁵⁵⁶ En los convenios SCV-7 (art. 11), SCV-10 (art. 20), SCV-29 (art. 16), SCV-43 (art. 56), SCV-45 (art. 12), SCV-15 (art. 28), SCV-31 (art. 19), SCV-40 (art. 37) y SCV-44 (art. 20).

⁵⁵⁷ En los convenios SCV-22 (art. 20), SCV-26 (art. 11), SCV-38 (art. 57) y SCV-42 (21).

⁵⁵⁸ En los convenios SCV-36 (art. 38), SCV-43 (art. 56), SCV-7 (art. 16).

⁵⁵⁹ En los convenios SCV-22 (art. 33) y SCV-42 (art. 35).

⁵⁶⁰ En los convenios SCV-45 (art. 11), SCV-4 (art. 27).

En este sentido, también es positivo que en un convenio⁵⁶¹ se regule su compensación por descanso o mediante su retribución, de forma que la persona trabajadora puede elegir cual le conviene más. Este tipo de medidas se puede calificar como antidiscriminatoria.

Por último, hay convenios que regulan un **premio a la fidelidad** con una serie de criterios objetivos, como es el índice de absentismo, que repercuten de forma igualitaria en mujeres y hombres, es el caso del convenio SCV-15 en el artículo 36, aunque no se define qué considera absentismo.

3.4.6.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

En este grupo pueden encontrarse medidas muy similares a las antes revisadas, y también en un elevado número, ya que se han detectado veinticinco medidas, lo que responde a que en el 75% de los convenios estudiados las hay.

Así, hay tres convenios⁵⁶² que recuerdan la obligación que tiene el personal empresarial de garantizar la **igualdad de remuneración**, sin discriminación alguna por razón de sexo, recordado el Estatuto de Trabajo.

Hay convenios que regulan el **trabajo remunerado por incentivos**, lo que podemos definir como muy favorable para la igualdad efectiva, en la medida que se emplean criterios objetivos. Por un lado, el convenio SC-7 que regula en el artículo 20 que para su cálculo se tendrá en cuenta las siguientes circunstancias:

A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria; B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine; C) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar; D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse; E) La calidad de los materiales empleado; F) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción; G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas; H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

⁵⁶¹ En los convenios SCV-46 (art. 40).

⁵⁶² En los convenios Sa-8 (art. 25), SV-88 (Capítulo IV) y SA-22 (disposición adicional segunda).

En esta misma línea, el convenio SC-37 regula la productividad con base en unos criterios objetivos, que define en el artículo 20: “La política de inversiones; Racionalización de la organización productiva; La mejora tecnológica; La programación empresarial de la producción y de la productividad; El clima y la situación de tales relaciones laborales; Las condiciones y calidad de vida en el trabajo; La política salarial y de incentivación material; La cualificación y adaptación de la mano de obra; y El absentismo”.

Encontramos convenios que regulan **ayudas económicas** al personal laboral, como es el convenio SV-12, que en su artículo 22 regula una ayuda a la natalidad de 300€ por hijo, aunque no sea una cantidad significativa sobre el coste de vida de un recién nacido. El convenio SV-19 en el artículo 31 también regula la ayuda, pero “el periodo comprendido entre los 120 días de su nacimiento y hasta que cumpla los 6 años, o menor de 6 años que conviva en régimen de acogimiento.”

Por el contrario, hay convenios⁵⁶³ que regulan la ayuda, pero solo para el periodo de edad de enseñanza obligatoria, mientras que para los primeros años de vida de los hijos su personal no cuenta con las ayudas, sabiendo que son los más complicados de gestionar y compatibilidad con la vida laboral y donde más recae las tareas de cuidado en las madres trabajadoras.

El convenio SA-8 (art. 25) premia la permanencia en la empresa, no creemos que la permanencia sea un criterio que beneficia a la igualdad de mujeres y hombres, como tampoco un criterio objetivo, en la misma línea que la antigüedad. Sin duda es recomendable premiar al personal laboral por su fidelidad y reconocer su trabajo, pero hay criterios objetivos que repercuten más positivamente en la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, hay seis convenios que regulan la igualdad retributiva para las situaciones de **inaplicación de las condiciones de trabajo** o de descuelgue. En este sentido, el convenio SC-18 (art. 30), el SA-9 (art. 7), el SA-12 (art. 69) y el SA-6 (art. 27) regulan la obligación del cumplimiento de las retribuciones sin discriminación de género, a lo que los convenios SV-4 (art. 14) y SV-15 (art. 4) añaden un nuevo párrafo que remite a “las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa”.

⁵⁶³ En los convenios SA-2 (art. 23), SA-38 (art. 38).

Como ya habíamos detectado anteriormente, en muchos convenios de sector el **complemento por antigüedad** se está regulando como un complemento a extinguir⁵⁶⁴. Pero también hay convenios⁵⁶⁵ que siguen regulando este complemento.

También pueden encontrarse convenios⁵⁶⁶ que, atendiendo a la situación de inestabilidad laboral, aconsejan realizar el mínimo de **horas extras** para favorecer la creación de puestos de trabajo, e incluso algunos convenios, como el SV-4 (art. 20) y el SV-68 (art. 18), prohíben expresamente “la realización de horas extraordinarias con carácter permanente”. Deben citarse también los convenios⁵⁶⁷ que regulan que las horas extras se compensarán por los equivalentes a descansos.

Por el contrario, hay convenios⁵⁶⁸ que establecen la voluntariedad de las horas extra –recordemos el Estatuto de los Trabajadores–, y la voluntariedad en el ámbito laboral lo único que puede generar es desigualdad, entre el personal laboral que dispone de tiempo para desempeñar esas horas extra, y el personal que no dispone de ese tiempo extra. Y además repercute en la brecha salarial.

3.4.6.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana

El número de medidas en los convenios de empresa de este mismo ámbito es muy inferior al del número de medidas que se han detectado en los convenios de sector de la Comunidad Valenciana, en este caso, el porcentaje el de 31%, es decir, se han identificado cinco medidas de los dieciséis convenios revisados.

En ese sentido, el convenio ECV-2 regula en su artículo 31 una **ayuda social** por la que se pagará al personal laboral por cada hijo/a por un periodo que va desde los 120 días de su nacimiento hasta que el o la menor cumpla los seis años. En esta misma línea,

⁵⁶⁴ En los convenios SV-15 (art. 11), SC-7 (art. 34), SV-42 (art. 43), SV-34 (art. 15), SA-73 (disposición adicional primera), SC-37 (art. 15), SV-4 (art. 16), SA-38 (art. 17), SV-3 (art. 24), SV-13 (art. 35), SA-6 (art. 23), SC-18 (art. 26).

⁵⁶⁵ En los convenios SV-12 (art. 8), SV-88 (art. 19), SA-22 (art. 22), SV-1 (art. 15), SA-10 (art. 26), SC-36 (art. 13), SA-20 (art. 21), SA-3 (art. 22), SC-43 (art. 20), SV-67 (art. 33), SA-8 (art. 29), SA-47 (art. 33), SC-3 (art. 21), SC-24 (art. 6), SA-9 (art. 32), SC-9 (art. 7) y SV-19 (art. 23).

⁵⁶⁶ En los convenios SV-13 (art. 41), SV-12 (art. 15), SA-10 (art. 31), Sa-22 (art. 23), SC-24 (art. 12), SC-9 (art. 9).

⁵⁶⁷ En los convenios SV-1 (art. 12), SC-37 (art. 19), SC-3 (art. 13), SV-46 (art. 11).

⁵⁶⁸ En los convenios SV-3 (art. 7), SV-34 (art. 19), Sa-6 (art. 14).

el artículo 58 del convenio ECV-10 regula los premios para reconocer la buena conducta, el rendimiento y la laboriosidad del personal laboral.

El convenio SCV-3 en el artículo 39 regula el **complemento de antigüedad** a extinguir, lo cual como venimos explicando es positivo para disminuir la brecha salarial. En contraposición, también sigue habiendo convenios⁵⁶⁹ en este ámbito de análisis que lo siguen regulando.

En relación a las **horas extra**, encontramos convenios⁵⁷⁰ que regulan la compensación por tiempo de descanso, consideramos como una cláusula antidiscriminatoria, ya que no repercute en la brecha salarial. Como otros que regulan expresamente la prohibición de realizar horas extra, como es el convenio ECV-18 (art. 29), lo que evita cualquier trato o impacto discriminatorio. Pero también hay convenios⁵⁷¹ que recuerdan la voluntariedad de las horas extra, en relación de lo que establece el artículo 35.4 del ET y, en cualquier caso, y a pesar de que viene marcado por ley, este tipo de cláusula no beneficia a la igualdad, ya que depende de la disponibilidad de las personas trabajadoras, y de los usos del tiempo fuera del trabajo.

Junto con la regulación de las horas extra, hay convenios como el ECV-2 que regula **complementos salariales** basados en criterios objetivos, y que hemos considerado como normas antidiscriminatorias, este convenio regula en el artículo 33 un plus salarial basado en la formación y en el compromiso con la organización.

En los convenios de empresa detectamos la regulación de otro tipo de complementos enfocados a la disponibilidad y la permanencia en el trabajo que, de modo análogo a la regulación de las horas extraordinarias, no son positivos para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En este sentido, el convenio ECV-3 regula por un lado el complemento de localización en el artículo 37 por la que en situaciones excepcionales “el trabajador fuera de la jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su Unidad en un plazo máximo de cuarenta y cinco minutos”. Por otro lado, en este mismo convenio, el artículo 38 regula un complemento de mayor dedicación que “durante los meses de julio, agosto y septiembre, implicará la posible realización de un número de

⁵⁶⁹ En los convenios SCV-29 (art. 39), ECV-40 (art. 62), ECV-35 (art. 30), ECV-4 (art. 23), ECV-31 (art. 23), ECV-2 (art. 24), ECV-10 (art. 26)

⁵⁷⁰ En los convenios SCV-29 (art. 31)

⁵⁷¹ En los convenios ECV-4 (art. 16), ECV-31 (art. 16)

horas a mayores de jornada por mes para atenderlas”. Y junto a estos, el convenio ECV-10 también regula un complemento por plena disponibilidad en su artículo 29.

Es entendible que hay sectores que dada su naturaleza deban estar alerta 24 horas, pero siempre hay alternativas que no creen desigualdades entre el personal laboral, como es el trabajo por turnos o simplemente la creación de nuevos empleos, por ejemplo, con contratos fijos discontinuos. Ya que como hemos ido apuntado los complementos solo benefician a aquellas personas que disponen de ese tiempo, lo que puede generar una discriminación indirecta.

3.4.6.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

Y en esta misma línea, los convenios colectivos de empresa de ámbito provincial ofrecen el menor número de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de las cuatro unidades de análisis, a pesar de ser el que cuenta con más convenios estudiados, se han detectado un total de treinta y nueve medidas, lo que responde al 61% de los convenios con cláusulas de estas características.

En este sentido, el convenio EV-4 y el EV-128 nos recuerdan la obligación del personal empresarial, que no pueden reproducirse discriminaciones por razón de sexo en el ámbito de las **retribuciones**. Y en este sentido, el convenio EV-12 regula en el artículo 33 que la inaplicación salarial “no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa”.

Hay convenios que regulan las **ayudas sociales** destinadas al personal laboral con hijos e hijas en edades en diferentes edades. Por un lado, hay tres convenios los que establecen ayudas sociales para edades comprendidas desde preescolar hasta los 2 años, como es el caso del convenio EC-8 (art. 27), o como los convenios EV-196 (art. 40) y EV-142 (art. 34), por medio de becas escolares desde preescolar hasta los estudios universitarios. Dos convenios EC-105 (art. 33) y EA-145 (art. 21) regulan también un plus de escolaridad. También tres convenios como el EV-71 (art. 39), EV-140 (art. 13) y EV-297 (art. 29) regulan la ayuda para alumnos de preescolar hasta los seis años. Y por

último, el convenio EA-41 que regula en el artículo 37 un fondo para actividades recreativas, sociales y educativas, que se destinará a gastos de guardería y becas de estudios para hijos del personal laboral.

Dos convenios dan ayudas económicas por natalidad, como es el caso del convenio EC-92 (art. 16) y el EV-231 (disposición primera), con una ayuda única al nacimiento, y también los convenios EA-266 (art. 56) y EV-159 (art. 52), que regulan una ayuda mensual de guardería por cada hijo o hija menor de tres años.

Por el contrario, tres convenios⁵⁷² que también regulan ayudas económicas relacionadas con la escolaridad, pero se olvidan de la edad preescolar de los hijos e hijas del personal laboral, y entendemos que es la edad donde mayor dificultad tienen las trabajadoras con familia, que son las que frecuentemente cumplen con las obligaciones de cuidado.

También hay muchas empresas que dan **premios** a su personal laboral, pero en la mayoría de los casos están vinculados al criterio de permanencia y antigüedad⁵⁷³, y no tiene presente otras características relacionadas con la productividad del trabajo, como por ejemplo el convenio EA-210 en el artículo 42, que además de reconocer la vinculación en la empresa, reconoce premios al personal laboral con conductas ejemplares, espíritu de servicio, afán de superación, o el convenio EA-41, que en su artículo 55 regula la dotación de premios como estímulo al personal laboral por medio de sobresueldos o vacaciones. En esta misma línea, el convenio EC-25 regula premios para comportamientos excepcionales, materializándose en becas, asistencia a seminarios y viajes de estudio.

Como ya venía ocurriendo en las restantes unidades de análisis, en once convenios⁵⁷⁴ se regula la extinción del **complemento de antigüedad**, aunque en menor medida si lo comparamos con los convenios de sector. En cambio, en veintitrés convenios⁵⁷⁵ que lo siguen regulando como otro complemento salarial.

⁵⁷² En los convenios EV-186 (art. 36), EV-305 (art. 57), EV-277 (art. 28).

⁵⁷³ En los convenios EA-266 (art. 55), EV-239 (art. 52), EA-141 (art. 18), EC-65 (art. 14), EV-196 (art. 37), EA-170 (disposición final séptima).

⁵⁷⁴ En los convenios EC-36 (art. 9), EC-60 (art. 24), EC-92 (art. 8), EV-116 (art. 13), EA-2010, EV-297 (art. 21), EV-4 (art. 30), EV-17 (art. 12), EV-46 (art. 25), EC-16 (art. 16) y EC-69 (art. 32).

⁵⁷⁵ En los convenios EA-277 (art. 35), EA-173 (art. 30), EC-95 (art. 59), EV-277 (art. 26), EV-139 (art. 11), EA-145 (art. 27), EV-308 (art. 47), EV-187 (art. 9), EV-231 (art. 20), EA-266 (art. 55), EA-141 (art. 14), EC-65 (art. 6), EV-123 (art. 19), EA-149 (art. 32), EV-186, EC-105 (art. 27), EC-8 (art. 10), EV-42 (art. 14), EA-20 (art. 47), EA-41 (art. 27), EA-243 (art. 26), EA-231 (art. 34) y EA-86 (art. 55).

En relación a las **horas extra**, como también hemos contemplado en las otras unidades de análisis, hay nueve convenios⁵⁷⁶ que apuestan por eliminarlas o reducir las, e incluso algunos, como el convenio EA-231 (art. 22), el EV-123 (art. 10) y el EA-210 (art. 22), que las prohíben expresamente. Nueve convenios⁵⁷⁷ regulan compensar las horas extra por descansos y también hay siete convenios⁵⁷⁸ los que incentivan que estas sean voluntarias, acentuando la desigualdad entre el mismo personal de la empresa.

Por otro lado, en cuatro convenios⁵⁷⁹ encontramos cláusulas que regulan **complementos relacionados** con la disponibilidad en el trabajo, es decir, un complemento que solo beneficia al personal que dispone tiempo fuera de la empresa, por lo que se acaba perjudicando al que tiene responsabilidades familiares durante ese mismo tiempo extralaboral. Es cierto que en ocasiones la realidad del servicio requiere que haya una disponibilidad esencial, como es el caso del convenio EV-13 (art. 52), pero hay que procurar regular esta disponibilidad para servicios especialmente urgentes, y para el resto de servicios, contemplar otro tipo de medidas, como una mayor contratación, etc.

También otra de las ayudas que consideramos que no benefician a la igualdad es la cláusula regulada en el art. 21 del convenio EV-139, por la que crea una bolsa de vacaciones por las que abonará una cantidad económica a aquellas personas que realicen las vacaciones fuera de los meses de julio y agosto.

Por el contrario, hay convenios como el EA-243 que regulan complementos extraordinarios a la productividad, en su artículo 31. Y el convenio EA-170 que regula en el artículo 18 que lo “empleados, para estímulo de la producción y por el cumplimiento de los objetivos que para cada ejercicio pueda establecer la Dirección de las Empresas, podrán percibir un Incentivo, que se devengará durante el primer semestre del año siguiente, una vez aprobadas y auditadas las cuentas anuales”. El convenio EA-86 en su artículo 55 también regula un complemento por objetivos por el que se retribuirá la consecución de objetivos en función del su grado de cumplimiento.

⁵⁷⁶ En los convenios EA-239 (art. 21), EA-149 (art. 149), EV-186 (art. 22), EC-7 (art. 15), EV-196 (art. 6), EA-20 (art. 20), EV-17 (art. 12), EC-62 (art. 25) y EA-170 (art. 25)

⁵⁷⁷ En los convenios EV-71 (art. 23), EC-60 (art. 11), EV-142 (art. 27), EA-9 (art. 20), EV-116 (art. 24), EV-13 (art. 61), EV-12 (art. 10) y EA-170 (art. 25).

⁵⁷⁸ En los convenios EC-36 (art. 14), EA-277 (art. 22), EV-231 (art. 22), EV-142 (art. 29), EA-141 (art. 10), EV-46 (art. 19) y EA-69 (art. 13)

⁵⁷⁹ En los convenios EV-239 (art. 33), EA-145 (art. 27), EA-201 (art. 28), EA-20 (art. 52)

Finalmente, se ha encontrado una **discriminación directa** en el artículo 64 del convenio EV-305⁵⁸⁰, por el que se les mantiene a las viudas (que no a los viudos) una ayuda mensual en compensación del cierre del economato. De forma muy similar, el convenio EA-231 regula en el artículo 28 el auxilio por defunción se abonará la “Viuda o pareja que conviva”, lo que también incurre en el mismo tipo discriminatorio.

3.4.7. Salud laboral

3.4.7.1. Introducción

La salud laboral procura que se construya un ambiente adecuado en los espacios de trabajo y entre el personal que se encuentra en ellos (Benitez, Caballer, Gonzalez, Pitarch, Pons y Cifre, 2015; Ortiz, 2019; Vallejo, 2019; Sierra, 2020).

El ET la reconoce como uno de los derechos del personal laboral en el artículo 4.2 apartado d) el derecho a la integridad y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, y en el apartado e) la protección frente al acoso y el acoso por razón de sexo. Y en el artículo 19 del ET regula la seguridad y la salud en el trabajo por el que el personal laboral, concretando que tiene derecho a una protección eficaz en esta materia.

Para el análisis del acoso sexual o por razón de sexo revisamos la definición que estableció la LOI en el artículo séptimo, en este sentido define acoso sexual como “comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”, y define el acoso por razón de sexo “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”, en ambos casos la LOI los califica como discriminatorios, no solo a la persona que ejerce acoso, sino también a aquella que acepta una situación de estas características.

⁵⁸⁰ Convenio colectivo de Trabajo de la empresa Vossloh España, SA. (Código 4607011) (BOP: 15/01/2008), el art. 64: Economato: La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 1985-86, acordó la supresión del mismo por acta suscrita en 20 de septiembre de 1985, con cierre del mismo en 31 de diciembre de 1985 y con las compensaciones económicas en dicha acta establecidas: Las viudas que en 31 de diciembre de 1985 tenían asignación por compras (22,02 €). Se les mantiene y la percibirán una vez al año en el mes de diciembre.

El ET regula en el artículo 54 las causas de despido disciplinario, y entre ellas establece que se considerará (g) “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

Por otro lado, en relación con la protección de la maternidad además de lo que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales⁵⁸¹, en el artículo 26 sobre protección a la maternidad. La LOI anuncia en el artículo 3 que la igualdad de trato es contraria a la discriminación, y está la concreta en el artículo 8 que regula la discriminación por embarazo o maternidad por la que “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

3.4.7.2. Principales resultados

Los principales resultados⁵⁸² observados en la unidad de salud laboral se obtienen tras revisar las cláusulas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, y también la protección de la maternidad.

Lo más destacado del estudio y el análisis de las cláusulas sobre salud laboral es que las únicas medidas encontradas son las relativas al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Es conveniente advertir que sí se han detectado cláusulas que regulan la protección al embarazo y a la lactancia, pero no se han examinado porque se limitan a reproducir literalmente el contenido de la legislación laboral. Por otro lado, se han resaltado los convenios que no han regulado cláusulas sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

En relación al número de medidas, el grupo que más contiene son los de empresa de ámbito autonómico, con nueve medidas (56%). En el resto de convenios, el número de medidas es mucho menor: los convenios de sector autonómico regulan seis medidas (28%), seguidos de los de empresa provincial, con diecisiete medidas (27%), y, por último, los convenios de sector de ámbito provincial solo regulan siete medidas (21%).

⁵⁸¹ BOE de 10.

⁵⁸² Se ha limitado la unidad de estudio a estad dos cuestiones debido a la amplitud del trabajo de investigación, centrandó este contenido en uno de los más importantes dentro de la salud laboral.

En cuanto al tipo de medidas, como muestra la Tabla 19 sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se enmarcan todas en la regulación de régimen disciplinario como faltas muy graves, y en diez convenios se definen ambos comportamientos o se regula la negociación de un protocolo, contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

Tabla 19. Salud Laboral: cláusulas antidiscriminatorias	
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	<p>Nº total de convenios: 21</p> <p>Nº de convenios con medidas: 6</p>
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI; • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	<p>Nº total de convenios: 33</p> <p>Nº de convenios con medidas: 7</p>
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI; • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	<p>Nº total de convenios: 16</p> <p>Nº de convenios con medidas: 9</p>
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI; • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	<p>Nº total de convenios: 63</p> <p>Nº de convenios con medidas: 17</p>

Es importante señalar que no se han detectado cláusulas discriminatorias en relación a esta unidad de análisis.

3.4.7.3. Resultados detallados

A continuación, se detallan los principales resultados extraídos y analizados sobre salud laboral, según el tipo de convenio –sector y empresa–, y según el nivel territorial –autonómico y provinciales–.

3.4.7.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana

Por un lado, uno de los objetivos ha sido detectar cuántos convenios regulan alguna cláusula sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En este sentido, los convenios que sí la regulan son el SCV-10 (Disp. Adicional tercera) que establece que “todos y todas los trabajadores y las trabajadoras, serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales”, y por otro lado, el SCV-26 (art. 36) que establece “G) Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector de Pirotecnia la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

En relación a la regulación en el régimen disciplinario como faltas muy graves, se ha detectado tres convenios SCV-42 (art. 77), SCV-22 (art. 73) y el SCV-5 (artículo 47), integran en su articulado este tipo de faltas. Además, este mismo convenio SCV-5, en el artículo 56, regula las actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral, donde remite a la LOI, entre otras actuaciones.

3.4.7.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

En relación a los convenios colectivos de sector de carácter provincial, solo se han detectado cláusulas que regulan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este sentido, tres convenios, En los convenios SA-9 (art. 49), SA-12 (art. 65 y 68), SV-4 (anexo II, art. 16), lo regulan dentro del régimen disciplinario, calificado dentro de las faltas “muy graves”.

Por otro lado, hay convenios que desarrollan cláusulas que definen y limitan las normas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, como es el convenio SA-22 (art. 39), el SV-6 (disposición adicional sexta) y el SV-46 (art. 38), que además establece que la “empresa y la representación legal de los trabajadores, negociarán y aplicarán un protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo”. En esta línea, el convenio SV-15 desarrolla un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el artículo 44.

3.4.7.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana

En los convenios de empresa de ámbito autonómico todas las medidas detectadas son las relativas a la regulación sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El convenio ECV-18 (art. 24) lo desarrolla por medio de una cláusula que establece una declaración de principios sobre el acoso. En el convenio ECV-2 (art. 57) se regula entre los objetivos preferentes de los planes de Igualdad.

También hay once convenios⁵⁸³ que lo regulan dentro del régimen disciplinario como falta “muy grave”, y penalizan las actuaciones que supongan una discriminación por razón de sexo –entre otras–, como también el acoso sexual. El convenio ECV-11 también lo contempla dentro del régimen disciplinario, y establece en el artículo 23 que se considerarán muy graves las faltas “de respeto y consideración sexista” y el “acoso sexual en el trabajo”.

3.4.7.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

Los convenios de empresa provincial sólo contienen cláusulas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En este sentido, hay siete convenios⁵⁸⁴ que regulan dentro de sus faltas muy graves el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este sentido, definen la falta del siguiente modo: “toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”. El convenio EV-4 (art. 34) regula el acoso sexual y el acoso por razón de género, y no por razón de sexo, como define la Ley Orgánica de Igualdad. De manera parecida, el EA-277

⁵⁸³ En los convenios ECV-3 (anexo I), ECV-4 (art. 36), ECV-35, ECV-19 (art. 46), ECV-29 (anexo nº 1) y ECV-31 (art. 36), EA-149 (art. 48); EV-289 (disposición adicional segunda), EV-159 (disposición adicional segunda), EV-128 (art. 33), EV-308 (art. 34)

⁵⁸⁴ En los convenios EV-12 (art. 40), EA-170 (art. 29), EC-62 (art. 34), EA-15 (art. 30), EC-46 (art. Anexo II), EA-86 (art. 66-9) y EV-185 (art. 32).

(art. 52) define la falta como “la realización de actos que suponga acoso sexual a personas de cualquier sexo realizados dentro de los locales de la empresa”.

También detectamos dos convenios⁵⁸⁵ que regulan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en apartados independientes, definiendo su contenido, sus límites y el desarrollo de tales medidas, en virtud de la Ley Orgánica de Igualdad. El convenio EV-186 (anexo final) regula que se negociará un Protocolo contra el acoso haciendo propios los contenidos de la LOI.

3.4.8. Medidas específicas de igualdad

3.4.8.1. *Introducción*

A lo largo del resto de apartados anteriores se ha recogido las cláusulas de igualdad y de carácter antidiscriminatorio integradas en diferentes unidades de análisis, por lo que su principal objetivo era revisar aquellas cuestiones relativas con la igualdad de forma transversal, que pudieran tener un carácter generalista, aunque no necesariamente.

A lo largo de esta unidad de análisis, se ha revisado si hay cláusulas específicas que regulan la igualdad efectiva y la prohibición de discriminación y que van más allá de lo que la normativa establece. Además, se ha revisado las referencias que a lo largo de los convenios se hacen de la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva y referencias concretas a la Ley 1/2004 de violencia de género, así como la fórmula que cada mesa de negociación escoge para regular el principio de igualdad.

3.4.8.2. *Principales resultados*

En los convenios objeto de estudio se han encontrado setenta y dos medidas para garantizar la igualdad efectiva. Se han detectado más medidas en los convenios de sector que en los convenios de empresa: hay quince medidas (71%) en los de ámbito autonómico y veintidós medidas (67%) en los convenios de provincias, mientras que en los de empresa de ámbito autonómico se han detectado ocho medidas (50%) y de ámbito provincial veintisiete medidas (43%).

⁵⁸⁵ En los convenios EA-15 (art. 11) y EA-21 (art. 12).

En relación al tipo de medidas, como muestra la Tabla 20, no se han detectado diferencias entre tipos de convenios, ni tampoco por ámbitos territoriales. Las medidas se centran en la aprobación de cláusulas generales de igualdad y no discriminación, otras que simplemente remiten al articulado de la LOI, la Ley de violencia de género y el Estatuto de los Trabajadores, y otros convenios que sí desarrollan con más detenimiento la legislación vigente al respecto.

Tabla 20. Medida de Igualdad: cláusulas antidiscriminatorias	
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Cláusula general de igualdad y no discriminación; • Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo.
	<p>Nº total de convenios: 21</p> <p>Nº de convenios con medidas: 15</p>
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Cláusula general de igualdad y no discriminación; • Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y al artículo 85 del ET; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo.
	<p>Nº total de convenios: 33</p> <p>Nº de convenios con medidas: 22</p>
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Cláusula general de igualdad y no discriminación; • Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y al artículo 85 del ET.
	<p>Nº total de convenios: 16</p> <p>Nº de convenios con medidas: 8</p>
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones positivas; • Cláusula general de igualdad y no discriminación; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo; • Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y otras leyes (Violencia de género, ET).
	<p>Nº total de convenios: 63</p> <p>Nº de convenios con medidas: 27</p>

También se han detectado dos cláusulas⁵⁸⁶ que se han calificado como medidas de igualdad efectiva, por desarrollar las acciones positivas y por establecer medidas concretas de igualdad en todos los ámbitos del convenio de forma transversal. Por último, no se ha detectado ninguna cláusula discriminatoria en esta unidad de análisis.

⁵⁸⁶ En los convenios SCV-26 y EV-305.

3.4.8.3. Resultados detallados

A continuación, se detallan los principales resultados extraídos y analizados sobre medidas de igualdad, según el tipo de convenio –sector y empresa–, y según el nivel territorial –autonómico y provinciales–.

3.4.8.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana

En relación a los convenios colectivos de sector de la Comunidad Valenciana encontramos varias cláusulas específicas sobre igualdad, que, además, la regulan de distintas formas.

Por un lado, hay cinco convenios⁵⁸⁷ que regulan la igualdad y no discriminación por medio de cláusulas generalistas, de garantías antidiscriminatorias o expresando el compromiso de remover obstáculos que dificulten el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Hay convenios como el SCV-15 (art. 20) que directamente transcriben el artículo 45 apartaado primero de la Ley de Orgánica de Igualdad, por el que se obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades y a adoptar las medidas necesarias para evitar discriminaciones entre mujeres y hombres.

Encontramos otro tipo de convenios, dos, que no regulan los derechos de igualdad, si no los derechos de la mujer, los convenios SCV-10 (art. 48) y SCV-44 (art. 48)⁵⁸⁸. En ellos se establece que

la mujer gozará de todos los derechos reconocidos en la ley. La mujer tiene derecho a prestar servicios laborales en plena situación de igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello, idéntica retribución. Ninguna cláusula de este convenio, ni de contrato individual otorgado por mujer, podrá ser interpretada en sentido que implique diferencias discriminatorias en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones, entre los trabajadores de uno u otro sexo.

Inmediatamente después regula las prestaciones que se derivan de la maternidad, como la protección a la maternidad, la reducción de jornada por motivo de maternidad y

⁵⁸⁷ En los convenios SCV-3 (art. 5), SCV-46 (art. 33), SCV-27 (art. 5), SCV-28 (art. 20), SCV-32 (art. 1) SCV-44 (disposición tercera)

⁵⁸⁸ En ambos casos es el Convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia, el SCV-10 aprobado en el 2014 y el SCV-44 en el 2008.

la suspensión con reserva del puesto de trabajo por maternidad. No es muy positiva la disposición del contenido del artículo, porque, por un lado, el objetivo de la igualdad efectiva es integradora de mujeres y hombres y, por otro lado, las prestaciones derivadas del nacimiento no solo es cuestión de mujeres, y su disposición hace que así parezca.

Por otro lado, hay cuatro convenios que remiten a la Ley Orgánica de Igualdad, pero no la desarrollan en absoluto, sino que contienen una mera remisión, como son el SCV-4 (art. 63), SCV-7 (art. 46), SCV-31 (art. 50) y SCV-45 (disposición adicional primera).

Finalmente, hay dos convenios que sí desarrollan por medio de una cláusula concreta su contenido. En este sentido, el convenio SCV-32 (preámbulo) y el SCV-43 (art. 116) establecen que se fomentará la igualdad efectiva en materias como el acceso al empleo, la contratación, la publicidad de vacantes, la formación, la promoción, la clasificación profesional y las retribuciones, aunque no concretan cómo lo fomentarán.

Los convenios SCV-3 (art. 32), el SCV-5 (art. 55) y SCV-27 (art. 31) remiten a la Ley de igualdad para elaborar las estrategias y prácticas necesarias que velen por el efectivo cumplimiento del derecho de igualdad y por la eliminación de discriminaciones. Y remiten a la Comisión Paritaria para velar por el cumplimiento de que:

- a. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b. Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
- c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d. Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

El convenio SCV-5 añade que se establecerán líneas de trabajo durante la vigencia del convenio para efectuar el seguimiento de posibles discriminaciones y de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades.

Dentro de este grupo de convenios que desarrollan el mandato de la LOI, el convenio SCV-26 merece una mención especial: en el artículo 35 regula el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en

la LOI y en el artículo 36⁵⁸⁹ desarrolla las prohibiciones de discriminaciones por razón de género, enumerando los ámbitos de actuación: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción profesional, retribuciones, y demás condiciones laborales, donde se comprometen a establecer medidas de acción positiva en aquellos ámbitos donde sea necesaria.

3.4.8.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

En cuanto a los convenios colectivos de sector en las tres provincias, se hallan cláusulas de carácter generalista y con buenas intenciones pero que no van más allá de la mera enunciación, y su mera disposición para expresar la necesidad de velar por el cumplimiento de las leyes, pero todo ello sin desarrollar medidas concretas, que es

⁵⁸⁹ Art. 36 del SCV-26: “Prohibición de la discriminación por razón de género. A) Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infra representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa. B) Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional que establece el presente Convenio se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo. C) Promoción profesional: En la regulación contenida en el presente Convenio sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados. D) Formación profesional: Las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional. E) Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor no habrá discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. F) Demás condiciones de trabajo: En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infra representado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada. G) Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector de Pirotecnia la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

precisamente la función a la que están llamados de acuerdo con la LOI, en tanto mecanismos o herramientas para la igualdad efectiva en el trabajo.

Hay un grupo de cinco convenios⁵⁹⁰ que optan por unas cláusulas generales de igualdad y no discriminación, donde recuerdan los motivos especialmente susceptibles de discriminación y resuelven eliminar obstáculos para el obligado cumplimiento de la igualdad de condiciones de mujeres y hombres

Además, hay otros doce convenios⁵⁹¹, que regulan que las relaciones laborales se efectuarán conforme al artículo 85.1 del Estatuto del Trabajador y/o a la Ley Orgánica de Igualdad, subrayando su compromiso para abordar esta cuestión desde distintas estrategias, pero sin concretarlas.

Y hay un convenio que remiten a la Ley de Igualdad y otras normas que también se encargan de equilibrar la igualdad de género, este es el SA-10, que regula en su disposición adicional la necesidad de divulgar las principales disposiciones de Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Y también el SV-1 (art. 30) y SV-42 (disposiciones adicionales), que remiten a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de Violencia de Género.

En cambio, el convenio SV-34 sí desarrolla el mandato de la LOI en artículo 48, que, con el objetivo de eliminar estereotipos y fomentar la igualdad de valor de hombres y mujeres, enuncia los siguientes principios:

- a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Finalmente, pueden citarse los convenios SC-18, en el artículo 37, y el SA-9, artículo 53, que definen las líneas de trabajo durante la vigencia del convenio:

⁵⁹⁰ En los convenios SV-13 (art. 7), SV-4 (art. 75), SV-88 (Prámbulo), SV-3 (cláusula tercera), SV-46 (art. 9)

⁵⁹¹ SV-15 (art. 44), SV-4 (art.77), SA-3 (art. Disposición adicional primera), SC-7 (disposición adicional primera), SV-12 (art. 38), SA-8 (art. cláusula adicional), SV-67 (error en el enunciado de la Ley, establece Ley 2/2007, clausula cuarta sobre igualdad de género), SA-22 (art. 45), SC-3 (art. 34), SA-6 (cláusula adicional quinta), SV-46 (art. 25), SC-9 (art. 35)

a. Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. b. Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas. c. Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

3.4.8.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana

En los dieciséis convenios objeto de estudio de este apartado, no hay cláusulas que desarrollen el mandato de la LOI. Pero, en la mitad de estos convenios -ocho- que regulan que de una manera u otra regulan cláusulas sobre igualdad, como ahora se detalla.

Los convenios ECV-4 y ECV-31, ambos en su parte preambular, establecen una cláusula generalista por la igualdad y en contra de la discriminación.

El convenio ECV-19 (art. 30) desarrolla una cláusula de carácter general como compromiso con la igualdad, y además establece que “durante la aplicación de este convenio y con objeto de desarrollar este compromiso se procurará llevar a cabo un diagnóstico de la situación de la fundación que incluya análisis de datos cuantitativos y propuestas de actuación en relación al género”.

El convenio ECV-11 (art. 24) dentro de un mismo artículo desarrolla cláusulas antidiscriminatorias, regula la remisión a la Ley de violencia de género y a la Ley Orgánica Igualdad. En esta misma línea, el convenio ECV-8 (art. 39) recuerda el obligado cumplimiento de lo dispuesto en ambas leyes –Ley de violencia de género y Ley Orgánica Igualdad–. El convenio ECV-16 (art. 7) regula la igualdad de mujeres y hombres, en virtud de la LOI y del Estatuto de los Trabajadores.

En el convenio ECV-20 (art. 34) se regula la exclusión de discriminaciones por razón de sexo, nacionalidad o modalidad contractual, e incluye las referencias a la igualdad de mujeres y hombres.

Por último, el convenio ECV-10 regula el principio de igualdad (art. 4), la igualdad de oportunidades y no discriminación (art. 56) y los derechos de los trabajadores y trabajadoras (art. 54), donde se refuerza la idea de igualdad, la prohibición de discriminaciones, con una remisión final a la LOI.

3.4.8.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

Hay un grupo de convenios⁵⁹², hasta catorce, que regula el principio de igualdad y no discriminación a modo de mera declaración de intenciones, y establecen cláusulas relativas a remover los obstáculos para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En ocho convenios⁵⁹³ simplemente remiten a la Ley Orgánica de Igualdad, sin establecer más regulación ni desarrollar su mandato. Otros que además remiten al artículo 5 de la LOI, como es el caso de EV-128 (art. 37) y el EV-4 (art. 38). El convenio EV-17 (disposición adicional cuarta) también remite a la Ley de contra la violencia de género. El EA-20 (art. 36) remite al artículo 85.1 del Estatuto de Trabajadores.

Hay dos convenios que desarrollan su contenido, como es el caso del EA-15 (art. 11), que regula la igualdad de oportunidades, la igualdad efectiva de mujeres y hombres y remite a lo establecido en la LOI. También convenio EA-149 (art. 46), que regula primero el respeto a la igualdad de mujeres y hombres, sin que puedan producirse discriminaciones de ningún tipo, y después las medidas de cumplimiento de la LOI, entre las que se destacan (disposición final decima): elaboración de informes de género para el acceso al empleo e incluir en la formación continua temas de igualdad de oportunidades y prevención contra la violencia de género.

El convenio EC-26, artículo 29, regula políticas de igualdad para el cumplimiento de la LOI, “estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos” para cada uno de los ámbitos de desarrollo de la empresa.

Por último, el convenio EV-305 regula las acciones positivas en el artículo 75, de tal modo que en “su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las

⁵⁹² En los convenios EA-21 (art. 11), EV-125 (art. 14), EA-11 (art. 7), EA-277 (art. 7), EV-187 (disposición adicional tercera), EV-128 (preámbulo), EV-231 (preámbulo y disposición tercera), EA-42 (preámbulo), EA-170 (disposición final quinta), EA-13 (art. 12), EV-185 (disposición adicional cuarta), EV-9 (art. 22), EA-86 (art. 6) y EC- 69 (art. 28)

⁵⁹³ En los convenios EA-173 (art. 49), EC-60 (art. 28), EA-266 (art. 51), EC-62 (art. 37), EA-243 (art. 53), EA-41 (disposición final primera), EC-16 (art. 43) y EV-231 (disposición duodécima).

condiciones de contratación, salariales, formación y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas de género menos representado en el grupo profesional de que se trate”.

3.4.9. Planes de igualdad

3.4.9.1. *Introducción*

La Ley Orgánica de Igualdad define los planes de igualdad en el artículo 46 como el “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. En su artículo 45 establecía la obligatoriedad de elaborarlos en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, pero este ha sido modificado por el RD 6/2019 en su artículo primero, de forma que la obligatoriedad se amplía ya que es para las empresas de cincuenta o más trabajadores, regulando una aplicación gradual para su implementación en las empresas⁵⁹⁴. Y añade tres apartados nuevos⁵⁹⁵ donde regulan la obligatoriedad de que los Planes de Igualdad queden registrados en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, dotando de un mayor nivel de garantías en estos. La regulación de los planes de igualdad en el Estatuto de los Trabajadores la encontramos en el artículo 85⁵⁹⁶, aunque este artículo no ha sufrido modificaciones por el RD 6/2019. Y en el año 2020 se aprobó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y

⁵⁹⁴ Desde la publicación en el BOE del RD 6/2019 las empresas de más de 150 trabajadores dispondrán un año, las empresas de más de 100 trabajadores dispondrán de 2 años, y las empresas de 50 o más trabajadores dispondrán 3 años.

⁵⁹⁵ Art. 46 LOI: 4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. 5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro. 6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

⁵⁹⁶ Art. 85.2 del ET: 2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente. Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo⁵⁹⁷, que tiene como objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Y junto con esta, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁵⁹⁸ establece una reseña en la misma línea en la Disposición adicional séptima, sobre los Planes de igualdad, en las entidades públicas obligadas a respetar el principio de igualdad, y para ello advierte la disposición (apartado segundo) “sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

Por otro lado, la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana⁵⁹⁹, regula en la disposición adicional undécima los Planes de Igualdad, por el que “las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional”, en virtud del artículo 4 que define como administración de “de la Generalitat debe entenderse el conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se estructuran los servicios centrales y periféricos de la Presidencia de la Generalitat y de cada una de las consellerias, así como las entidades autónomas y empresas de la Generalitat (...)”.

3.4.9.2. Principales resultados

El objetivo del estudio de los convenios colectivos ha sido detectar en qué convenios se regula la previsión de elaborar un Plan de Igualdad, ya sea como consecuencia del mandato legislativo o, si no tienen la obligación legal, por propia iniciativa de sus negociadores, advirtiendo de las diferencias que existe entre convenios que se rigen por el Estatuto del Trabajador y convenios que se rigen por el Estatuto del Empleado público.

⁵⁹⁷ BOE de 14.

⁵⁹⁸ BOE de 31.

⁵⁹⁹ DOCV de 6 de agosto.

La regulación de los planes de igualdad en los convenios da una referencia de la importancia que se da a este instrumento particular de la negociación colectiva para garantizar la igualdad efectiva en las condiciones de trabajo. Más de la mitad de los convenios de sector autonómicos lo regulan, un 57 %, y casi la mitad de los sectoriales de ámbito provincial también lo hacen, en un 48%. Sin embargo, en ambos casos lo regulan según la previsión mínima que hace la LOI, esto es, que las empresas tengan un mínimo de doscientos cincuenta trabajadoras y trabajadores. Únicamente, hay tres convenios⁶⁰⁰ que regulan la obligación legal de redactarlo por medio de un convenio.

Como se aprecia en la Tabla 21, en cuanto a los convenios de empresa, se ha hecho una doble división: por un lado, los convenios de empresas públicas que tienen la obligación de elaborar planes de igualdad en todo caso, de acuerdo con la Ley 10/2010, citada, y, por otro, los convenios de empresas privadas, sobre las que se ha efectuado una doble revisión: aquellas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, para verificar si contemplan o no la previsión del plan de igualdad, y aquellas empresas que, pese a no contar con esta obligación legal, sí lo obligan a elaborar planes de igualdad.

En relación a las empresas públicas de los dieciocho, solo se manifiestan expresamente la necesidad de su elaboración en ocho convenios (44%). Por otro lado, los convenios de empresas privadas regulan dicha previsión en ocho casos, mientras que en otras cinco ocasiones no lo hacen. Cinco convenios⁶⁰¹ que no tienen la obligación legal regulan la previsión de planes en sus empresas.

Tabla 21. Planes de Igualdad: cláusulas antidiscriminatorias	
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas + 250.
	<p>Nº total de convenios: 21</p> <p>Nº de convenios con medidas: 12</p>
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas + 250; Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas afectadas por convenio.
	<p>Nº total de convenios: 33</p> <p>Nº de convenios con medidas: 16</p>

⁶⁰⁰ Estos son SCV-26, SV-15 y SC-9.

⁶⁰¹ En los convenios ECV-4, ECV-18, ECV-31, EV-53 y EV-116.

Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa Publicas: prevén la elaboración del Plan de Igualdad; • Empresas privadas – 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad; • Empresas privadas + 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad.
	<p>Nº total de convenios: 16</p> <p>Nº de convenios con medidas: 8</p>
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa Publicas: prevén la elaboración del Plan de Igualdad; • Empresas privadas – 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad; • Empresas privadas + 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad.
	<p>Nº total de convenios: 63</p> <p>Nº de convenios con medidas: 17</p>

Como se ha anunciado anteriormente, en la Tabla 22 encontramos las cláusulas de carácter discriminatorio en relación a los planes de Igualdad.

Tabla 22. Planes de Igualdad: cláusulas discriminatorias	
Todos los convenios	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas públicas: no prevén la elaboración del Plan de Igualdad; • Empresas privadas + 250: no prevén la elaboración del Plan de Igualdad.
	<p>Nº total de convenios: 123</p> <p>Nº de convenios con medidas: 15</p>

3.4.9.3. Resultados detallados

A continuación, se detallan los principales resultados extraídos y analizados sobre planes de igualdad, según el tipo de convenio –sector y empresa–, y según el nivel territorial –autonómico y provinciales–.

3.4.9.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana

De los veintiún convenios que han sido objeto de análisis en doce (57%) se establecen cláusulas con la previsión de elaborar Planes de Igualdad. Todos los convenios que regulan la previsión de elaborar un Plan de Igualdad, excepto el SCV-26, obligan únicamente a empresas que cuenten con plantillas más amplias de 250 trabajadoras y trabajadores.

El convenio SCV-15 (art. 20) remite directamente al artículo 45 de la LOI, que regula la aplicación y elaboración de los Planes de Igualdad. En mismo este sentido, los convenios SCV-3 (art. 32), SCV-27 (art. 31), SCV-28 (art. 20) y SCV-31 (art. 50) obligan

a su elaboración para este tipo de empresas, mientras que para el resto obligan a adoptar las medidas necesarias, sin especificarlas en ningún caso.

En los convenios SCV-4 (art. 63), SCV-29 (art. 36) y SCV-46 (art. 61) se establece la misma premisa del mínimo de 250 trabajadores, pero además describe lo que es un Plan, cuáles serán los objetivos de este y la obligación de realizar un diagnóstico de situación previo; es decir, concreta algo más, pero sin añadir nada que no se desarrolle en el capítulo III del título IV de la LOI.

En este mismo sentido, pero con mayor amplitud y detalle, los convenios SCV-22 (arts. 42, 43, 44 y 45) y SCV-42 (arts. 44, 45, 46, 47 y 48)⁶⁰² desarrollan la elaboración de los Planes de Igualdad para los centros de trabajo de más de 250 trabajadoras y trabajadores, en virtud del artículo 45 de la LOI, y establece cláusulas relacionadas con su obligatoriedad, el concepto de los planes de igualdad, el diagnóstico de situación, sus objetivos y las competencias de representación empresarial y sindical en su elaboración. Aunque en su argumentación expresan que “las partes entienden que las plantillas de las empresas, por una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción, no implica necesariamente un supuesto de discriminación laboral”.

También el convenio SCV-40 en su artículo 55 regula los Planes de Igualdad, y especifica que se deberá “contar con la dotación económica suficiente para su diseño, implantación y evaluación”, además de especificar ciertos objetivos preferentes en su contenido.

Como ya he anunciado al inicio, el convenio SCV-26⁶⁰³ es el único que regula en su artículo 26 que las “empresas de Pirotecnia que cuenten con más de 200 trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad”. Además, regula en qué términos⁶⁰⁴ se realizará la negociación del mismo y de qué forma se desarrollará el Plan.

⁶⁰² En ambos casos son el Convenio colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la *Comunitat Valenciana*, el SCV-22 aprobado en el año 2013 y el SCV-42 en el año 2008.

⁶⁰³ Es el Convenio colectivo de pirotecnia de la *Comunitat Valenciana*. (Código 80000325011997) (DOCV: 19/06/2012)

⁶⁰⁴ Art. 37 del SCV-26: “A) La negociación del Plan de Igualdad en cada empresa se realizará en una Comisión de Igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a la representación legal de los trabajadores o en su defecto a los representantes sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados; para el supuesto de carecer tanto de representación legal de los trabajadores o sindical, la representación de los trabajadores será designada mediante trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente. B) Si durante la negociación del Plan de Igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá

3.4.9.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

De los 33 convenios de este ámbito, 16 (48%) regulan el mandato de la LOI, y dentro de estos, dos convenios –SV-15 y SC-9– van más allá del mínimo que la LOI marca en 250 trabajadores.

La mayoría de los convenios⁶⁰⁵ que recuerdan la previsión de elaborar un Plan de Igualdad corresponden a empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores, a modo de recordatorio de lo que establece la Ley Orgánica de Igualdad en los artículos 45 al 47 y el artículo 85 apartado segunda del Estatuto de los Trabajadores.

También hay convenios que regulan la previsión de elaborar un Plan de Igualdad en las empresas con más de 250 personas trabajando, y que desarrollan la cláusula para definir en qué términos debe elaborarse, como el convenio SC-7 (disposición adicional primera) y SV-12 (art. 38), que definen el concepto de Plan, establecen los parámetros detallados de cómo elaborar el diagnóstico de situación⁶⁰⁶ y definen sus objetivos concretos. En este mismo sentido, el convenio SV-19 también define términos y objetivos de su desarrollo en los artículos 53 y 54.

instar un proceso de mediación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y mediante el procedimiento de resolución previsto en el artículo 26 del presente texto. C) El Plan de Igualdad que se formalizará por escrito, incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. D) En primer lugar la Comisión de Igualdad en la empresa realizará un diagnóstico de la situación en cada uno de sus centros de trabajo y en su conjunto.”

⁶⁰⁵ En los convenios SA-3 (disposición final primera), SV-3 (disposición decimoquinta), SA-10 (disposición adicional), SV-1 (art. 32), SV-34 (art. 48), SA-47 (disposición adicional), SC-20 (disposiciones adicionales primera), SA-38 (disposiciones finales), SA-2 (disposiciones adicionales quinta), SA-12 (art. 39 y disposición adicional tercera), SV-46 (art. 25).

⁶⁰⁶ SV-12 y el SC-7, los definen: “a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación. b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos. c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios. d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical. f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato. g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras. h) Excedencias último año y los motivos. i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica. j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas”.

Pero hay dos convenios que van más allá de los mínimos de los 250 trabajadores y trabajadoras que establece la LOI. Por un lado, está el convenio SV-15⁶⁰⁷, que en el artículo 44 establece que las medidas de igualdad deberán “materializarse en la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad que se habrá de negociar con la RLT en el marco de la Comisión Paritaria de afectación en todas empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio y que habrá de estar elaborado en el plazo de 3 meses desde la firma del presente convenio”, además el artículo destaca las principales líneas para el desarrollo del mismo. Y, por otro lado, el convenio SC-9⁶⁰⁸ en el artículo 36⁶⁰⁹ regula la elaboración de Planes de Igualdad sin límite referido al tamaño de la empresa.

3.4.9.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana

Para la revisión de las cláusulas que regulan la previsión de elaborar Planes de Igualdad, se ha hecho una distinción entre empresas públicas⁶¹⁰ y empresas privadas⁶¹¹.

Por un lado, las empresas públicas de la Comunidad Valenciana que son objeto de análisis son tres, de las cuales regulan la previsión de elaborar un Plan de Igualdad, el ECV-3 (disposición final segunda) y ECV-29 (disposición final segunda). Por el contrario, el convenio ECV-22 no establece nada al respecto, siendo un convenio aprobado en el 2011, a pesar de la previsión legal citada en la introducción a este apartado.

Los trece convenios restantes en este grupo son de empresas privadas. De estos se ha detectado que dos convenios, ECV-8 y el ECV-22, tienen un tamaño de empresa

⁶⁰⁷ Es el Convenio colectivo del sector de navieras, consignatarias de buques y empresa estibadoras (Código 46000345011981) (BOP: 09/05/2014).

⁶⁰⁸ Es el Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Castellón (Código 12000765011979) (BOP: 10/08/2013).

⁶⁰⁹ Art. 36 del SC-9 “Planes de Igualdad en las empresas. 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, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia. Los Planes de Igualdad deberán contemplar, entre otras, las materias de 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. A los tres meses de la publicación en el BOP de este convenio colectivo, se constituirá la Comisión Paritaria que llevará a cabo el seguimiento de la aplicación de los acuerdos sobre Planes de Igualdad en las empresas del sector”

⁶¹⁰ Todas las empresas públicas tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad.

⁶¹¹ Solo tienen la obligación de elaborar Planes de Igualdad las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.

superior a 250 trabajadores, pero no regulan de modo expreso la previsión de elaborar un Plan de Igualdad.

Por el contrario, hay convenios de empresas con plantillas superiores que sí que regulan expresamente la elaboración de un Plan de Igualdad, como son el convenio ECV-20 (art. 34) y el ECV-10 (art. 56), que entre otras medidas establecen la posibilidad de contratar al sexo menos representado. Y también el convenio ECV-2, que regula y desarrolla en el artículo 53 y 54 los planes de igualdad y sus objetivos preferentes, que incluyen los siguientes: “Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional La igualdad retributiva para trabajos de igual valor. La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género. Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta. Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa. Enfoque de género en materia de Salud Laboral”.

Por último, hay tres convenios de empresas privadas que van más allá del mínimo que regula la LOI, es decir, no llegan al mínimo de 250 personas trabajando en la empresa. Por un lado, el convenio ECV-18 prevé la elaboración de un Plan de Igualdad en el artículo 22, donde además detalla las fases del mismo y las medidas a desarrollar. Por otro lado, los convenios ECV-4 (art. 44 y disposición adicional segunda) y ECV-31 (art. 44) establecen que se “garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos”.

3.4.9.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

También en el análisis de este grupo se ha hecho una distinción entre los convenios de empresas públicas y los convenios de empresas privadas.

Por un lado, dieciocho empresas públicas con convenios de ámbito provincial han sido objeto de estudio. Entre estos hay ocho convenios⁶¹² que no regulan la previsión de

⁶¹² En los convenios EV-13, EA-20, EA-243, EC-69, EV-185, EC-46.

elaborar Planes de Igualdad. El resto de convenios⁶¹³ de empresas públicas sí contienen la previsión de desarrollar un Plan de Igualdad, e incluso alguna lo incluye dentro del convenio, como es el caso del EA-149 (disposición adicional novena), que lo desarrolla en el Anexo IV.

En relación con los convenios de empresas privadas, hay tres convenios⁶¹⁴ que sus plantillas son superiores al mínimo que marca la LOI para elaborar Planes de Igualdad y no establecen ninguna previsión. Pero sí que hay tres convenios⁶¹⁵ con plantillas superiores a doscientos cincuenta trabajadores que prevén la obligación de elaborar los Planes de igualdad, entre los que dos lo incluyen en su contenido, el EC-95 (disposición adicional segunda), que lo incluye en el anexo primero, y el EV-196 (art. 20), que lo incluye en el anexo sexto.

También hay dos convenios con plantillas inferiores al mínimo marcado por la LOI que hacen referencia a los Planes para cuando sus empresas tengan dichas condiciones: el EC-26 (art. 43) y el EA-231 (art. 40).

Por último, también hay dos convenios que, a pesar de no tener empresas con plantillas mayores de doscientos cincuenta trabajadores, prevén la elaboración de un Plan de Igualdad. Por un lado, está el convenio EV-53, que regula en el artículo 33: “A dichos efectos la comisión paritaria procederá a designar una comisión a los efectos de la elaboración de planes de igualdad conforme a lo previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Por otro lado, el convenio EA-116 regula en el artículo 35 el “establecimiento y negociación de un “plan de igualdad “en las empresas deberá acordarse con los representantes de los trabajadores”, además define las fases del mismo, los objetivos y sus ámbitos de actuación.

3.4.10. Comisiones paritarias

3.4.10.1. Introducción

Las comisiones paritarias son los organismos encargados de revisar el buen hacer de las empresas afectadas por los convenios. En este sentido, se ha revisado si se regulan

⁶¹³ En los convenios EV-289 (83), EV-159 (art. 90), EV-308 (disposición adicional quinta), EV-71 (art. 47), EA-210 (disposición adicional primera), EA-9 (disposición adicional primera) y el EA-86 (art. 6).

⁶¹⁴ En los convenios EV-305, EC-60 y EA-266.

⁶¹⁵ En los convenios EV-297 (disposición adicional cuarta), EA-239 (art. 53) y EA-145 (art. 38).

comisiones de igualdad, destinadas específicamente a desarrollar sus funciones en materia de igualdad, si se atribuyen a la comisión paritaria funciones relacionadas con la igualdad o si se prevé que la comisión tenga una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por un lado, el Estatuto de los Trabajadores que en el artículo 91⁶¹⁶ dota a las comisiones paritarias capacidad jurídica a la hora de interpretar y resolver conflictos en el ámbito de la negociación colectiva. Es decir, las personas que componen la comisión paritaria son las mayores valederas de dicho contenido.

Por otro lado, el apartado segundo del artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad regula que la elaboración de los planes de igualdad “deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”, y en el artículo 46 apartado segundo, establece que el diagnóstico será negociado, con carácter previo por “la representación legal de las personas trabajadoras”.

3.4.10.2. Principales resultados

En relación a la regulación sobre comisiones, solo se han detectado veintiséis medidas, un 19%. Los convenios donde más medidas al respecto hay son los de sector de ámbito autonómico, con once medidas (52%), seguidos de las ocho medidas de los convenios de sector de ámbito provincial (24%), de las tres de los convenios de empresa

⁶¹⁶ Artículo 91 del ET: Aplicación e interpretación del convenio colectivo. 1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos. 2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89. Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión. 3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente. 4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley. 5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

de ámbito autonómico (19%) y, por último, de las cuatro medidas en los convenios de empresa de ámbito provincial, la que menos presenta en términos relativos (6%).

En la Tabla 23 se muestra las medidas de igualdad en relación a las comisiones. Las principales cláusulas a destacar es la creación de Comisiones especiales para velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de igualdad y el seguimiento de los Planes de Igualdad, y la atribución de funciones para ese mismo cometido a las Comisiones Paritarias.

Tabla 23. Comisiones: cláusulas antidiscriminatorias	
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI; • Comisiones especiales de igualdad.
	<p>Nº total de convenios: 21</p> <p>Nº de convenios con medidas: 11</p>
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI; • Comisiones especiales de igualdad.
	<p>Nº total de convenios: 33</p> <p>Nº de convenios con medidas: 8</p>
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI; • Comisiones especiales de igualdad.
	<p>Nº total de convenios: 16</p> <p>Nº de convenios con medidas: 3</p>
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI; • Comisiones especiales de igualdad.
	<p>Nº total de convenios: 63</p> <p>Nº de convenios con medidas: 12</p>

Debe subrayarse para finalizar que ninguno de los convenios estudiados aplica el principio de presencia equilibrada en la composición de sus comisiones, sean las paritarias propias del convenio, sean las específicas en materia de igualdad o de seguimiento de los planes de igualdad.

Y, por otro lado, no se han localizado cláusulas que generes discriminaciones en el ámbito de las comisiones.

3.4.10.3. Resultados detallados

A continuación, se detallan los principales resultados extraídos y analizados sobre comisiones paritarias, según el tipo de convenio –sector y empresa–, y según el nivel territorial –autonómico y provinciales–.

3.4.10.3.1. Los convenios colectivos de sector en la Comunidad Valenciana

En cuatro convenios⁶¹⁷ se regula que la Comisión Paritaria tiene entre sus funciones garantizar el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres. Y también hay dos convenios⁶¹⁸ que prevén que la Comisión Paritaria tiene entre sus funciones mediar en situaciones de bloqueo en la negociación de Planes de Igualdad.

En un convenio se regulan comisiones especiales de igualdad, como es el SCV-28 (art. 20) que crea la “Comisión de igualdad y no discriminación”. Y los convenios SCV-22 (art. 47) y SCV-42 (art. 49) crean la “Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No discriminación”, entre cuyas funciones aparece el cumplimiento de la igualdad efectiva en el convenio y en los Planes. En esta misma línea, los convenios SCV-4 (art. 64) y SCV-46 (art. 62) crean la “Comisión Paritaria de Igualdad”, encargada de velar por el cumplimiento de la LOI, así como su asesoramiento. La “Comisión de Igualdad” del convenio SCV-40 (art. 55) es la encargada de negociar el Plan de Igualdad.

3.4.10.3.2. Los convenios colectivos de sector en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

En los convenios de sector de ámbito provincial, el convenio SV-67 (art. 9) asigna a la Comisión paritaria funciones como la de “desarrollar las medidas para preservar la igualdad en el trabajo de mujeres y hombres”, mientras que el convenio SC-9 (art. 36) regula el seguimiento de los planes de igualdad y, además, detalla en el artículo 53 sus principales funciones:

⁶¹⁷ En los convenios SCV-7 (art. 34), SCV-3 (art. 25), SCV-15 (art. 37) y SCV-27 (art. 27).

⁶¹⁸ En los convenios SCV-5 (art. 50) y SCV-26 (art. 26).

- a. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b. Que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
- c. Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d. Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

Por otro lado, hay cuatro convenios⁶¹⁹ que crean la comisión de igualdad, y el convenio SA-73, en el artículo 6, establece entre su cometido “un seguimiento de las medidas sobre igualdad pactadas en el mismo, sirviendo a la vez como órgano de asistencia y asesoramiento a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. También promoverá el establecimiento de medidas sobre procedimientos para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas, aconsejando sobre procedimientos específicos para su prevención (...)”.

3.4.10.3.3. Los convenios colectivos de empresa en la Comunidad Valenciana

Entre los convenios de empresa de la Comunidad Valenciana, el ECV-2 (art. 55) regula las funciones de la Comisión de Igualdad, mientras el ECV-10 (art. 56) regula el seguimiento del Plan de igualdad.

El convenio ECV-18 desarrolla en su artículo 23 las funciones de la comisión de igualdad, para velar por el correcto cumplimiento de la LOI, y establece:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de una efectiva igualdad de trato y de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, la promoción, la clasificación, la formación profesional, las retribuciones, la ordenación del tiempo y el desarrollo de su trabajo, realizando seguimientos de las posibles discriminaciones, y poniendo en marcha políticas activas que eliminen las circunstancias que pudieran originar la quiebra del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
2. Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del Plan de Igualdad, así como los indicadores de seguimiento, evaluación y control del mismo.

⁶¹⁹ En los convenios SV-19 (art. 55), SV-1 (art. 32), SV-4 (art. 77) y SV-15 (art. 44).

3. Mediar y, en su caso, arbitrar, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.
4. Elaborar un procedimiento de actuación para prevenir situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

3.4.10.3.4. Los convenios colectivos de empresa en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

Son muy pocas las medidas acerca de las comisiones paritarias en los convenios de empresa de las tres provincias objeto de estudio. Por un lado, se ha destacado el convenio EA-86 (art. 6), que crea la Comisión de Interpretación y Estudios del Convenio, que, entre otras, tiene el deber de desarrollar competencias en materia de igualdad efectiva. En esta misma línea, el convenio EV-71 regula en el artículo 8 la “Comisión para la igualdad”, que tiene entre sus funciones:

1. Dirigir, en su caso, al órgano competente, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias que pueda identificar para su corrección.
2. Podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones de su ámbito de actuación y, en especial, sobre el Plan de Igualdad, su aplicación, desarrollo y evaluación.

Los convenios EA-145 y EA-149, por su parte, regulan la creación de Comisiones de igualdad para el seguimiento del Plan de igualdad.

3.5. Relación de la composición de las mesas de negociación y el contenido del convenio

El siguiente apartado tiene como principal objetivo relacionar los resultados obtenidos tras los análisis realizados en los dos apartados anteriores, es decir, analizar si existe una relación entre el porcentaje de mujeres como agentes negociadoras y la regulación de cláusulas de igualdad y de carácter antidiscriminatorio en los convenios colectivos.

La representación gráfica –apartado 3.3–, ha revelado que los porcentajes de mujeres como agentes negociadores son muy inferiores a la de los hombres, sin alcanzar en su conjunto el mínimo recomendable de masa crítica del 30%. Además, se observa que los porcentajes de mujeres como representantes de la parte sindical o del personal laboral

son más positivos en comparación con la representación de mujeres en la parte patronal o empresarial.

También, hay treinta y un convenios donde no hay ninguna mujer en su mesa negociadora, ni por la parte social ni por la parte empresarial. Por el contrario, de los convenios objeto de estudio solo hay tres que sus mesas están formadas solo por mujeres en ambas representaciones.

En relación al contenido del convenio, como hemos visto en el apartado anterior –apartado 3.4–, el número de medidas sobre igualdad efectiva ha sido muy limitado, y encontramos más medidas de carácter antidiscriminatorio. En las políticas de conciliación y retribuciones es donde mayor número de medidas antidiscriminatorias se han detectado, pero su alcance es muy reducido, ya que las políticas de conciliación se centran casi en exclusiva sobre los tiempos de cuidado a menores, y en las políticas retributivas están condicionadas por el tiempo de trabajo. Por el contrario, el número de medidas sobre acceso al empleo y formación en términos de igualdad han sido muy escasas.

En este sentido, solo se han detectado dieciséis medidas que se han calificado como cláusulas que inciden en la eficacia de la igualdad efectiva. También hay que destacar que apenas se han detectado seis cláusulas con contenido de discriminación directa.

Por lo tanto, estos dos apartados ya nos han ido dando pistas sobre cuál es el panorama actual en este sentido. Pero para poder dar respuesta a la hipótesis de partida por la que “existe un déficit de mujeres en las Comisiones Negociadoras que participan en la elaboración de los convenios colectivos, que obstaculiza la aplicación efectiva de las medidas de igualdad contempladas en las leyes”, se ha optado por realizar el análisis desde perspectivas diferentes, para abarcar el mayor tipo de posibilidades y obtener conclusiones relevantes al respecto. En este sentido, las aproximaciones han sido:

- Se ha relacionado según la composición de las mesas negociadoras (masculinizadas, equilibradas y feminizadas) con el tipo de medidas por unidad de análisis;
- Se han revisado aquellos convenios con medidas de igualdad efectiva y cláusulas con discriminaciones directas, en función de la composición de las mesas;

- Se ha revisado el tipo de medidas que hay en las mesas negociadoras sin ninguna mujer y con el 100% de mujeres. Y en las mesas negociadoras con una composición equilibrada;
- Y se han extraído las principales en la relación de las mesas de negociación y el contenido del convenio.

3.5.1. Relación entre la composición de las mesas de negociación y el contenido del convenio según la composición de las mesas y el tipo de medidas

El tipo de mesas negociadoras se ha definido en función de los porcentajes de mujeres en ellas. Por lo tanto, las mesas masculinizadas son aquellas que tienen un porcentaje de mujeres menor al 40%, las mesas equilibradas son aquellas que tienen un porcentaje de mujeres entre el 40% y el 60% y, por último, las mesas calificadas como feminizadas son aquellas que cuentan con una composición de mujeres superior al 60%.

Como muestra la Tabla 24, donde se refleja el número de mesas masculinizadas, equilibradas y feminizadas, según tipo de convenio y ámbito territorial, se observa que el mayor número de mesas son las masculinizadas, son noventa y una mesas del total de los convenios objeto de estudio. Por el contrario, las mesas feminizadas solo están en quince convenios. Y lo que sería más deseable, la conformación de las mesas en términos equilibrados, también son pocas, veintisiete convenios.

El segmento donde más mesas feminizadas hay es en los convenios de empresa de Castellón, que representa el 4% del total de los convenios objeto de análisis, y, por el contrario, no hay ninguna mujer en los convenios de sector de la provincia de Alicante. En cuanto a los convenios con una composición de la mesa equilibrada, donde más hay son en los convenios de empresas de la provincia de Valencia, el 4,5% del total (133 convenios). Y son los convenios de empresa de la provincia de Valencia donde se forman más mesas con una composición masculinizada, respondiendo al 15% del total.

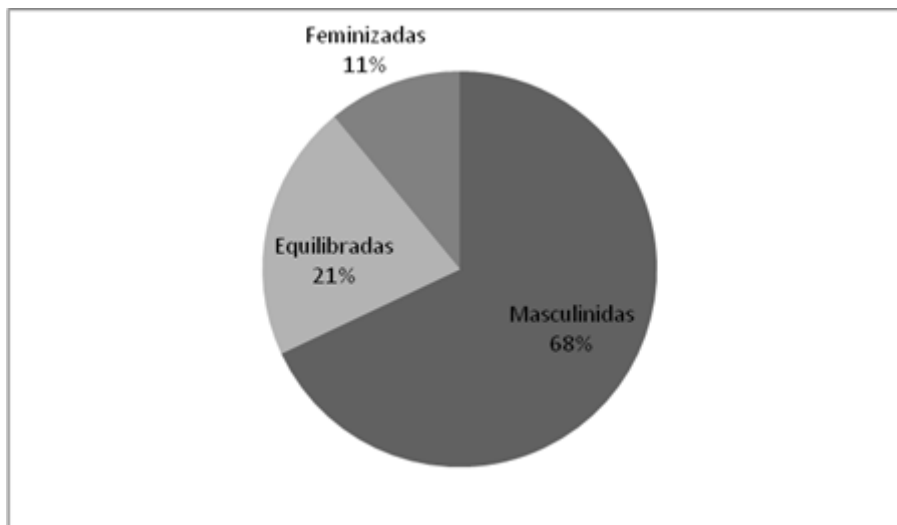
Tabla 24. Número de mesas masculinizadas, equilibradas y feminizadas, según tipo de convenio y ámbito territorial

	Tipo de convenio y territorio	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
SECTOR	C. Valenciana	15	4	2
	Alicante	9	2	0
	Castellón	5	2	2
	Valencia	11	1	1
EMPRES A	C. Valenciana-	11	4	1
	Alicante	12	5	2
	Castellón	8	3	4
	Valencia	20	6	3
	TOTAL	91	27	15

Fuente: Base de datos propia. Elaboración propia.

Y según la Gráfica 41 que se representa los datos absolutos en porcentajes, se observa como el porcentaje de mesas feminizadas solo representa el 11%, las mesas equilibradas aumentan en diez puntos, es el 21%, y casi el 70% son mesas masculinizadas.

Gráfica 41. Porcentajes de mesas masculinizadas, equilibradas y feminizadas



Fuente: Base de datos propia. Elaboración propia.

Para poder valorar si la composición incide en el tipo de medidas y cláusulas de los convenios colectivos, estas se han dividido según dos tipos: cláusulas de igualdad y antidiscriminatorias y cláusulas discriminatorias. Y junto a ellas, se ha revisado el tipo del uso del lenguaje en los convenios, según sea inclusivo o sexista. Para finalmente cualificar en número de medidas que hay según composición de las mesas, si son mesas negociadoras masculinizadas, mesas negociadoras equilibradas y mesas negociadoras feminizadas.

3.5.1.1. Cláusulas de igualdad y antidiscriminatorias

Como el volumen de medidas de carácter igualitario y antidiscriminatoria es muy amplio, debido a la amplitud del campo de estudio, esta primera aproximación se ha realizado en virtud de cada una de las unidades de análisis del apartado 3.4⁶²⁰.

En este caso, la primera unidad de análisis es el acceso al empleo, la contratación y la promoción, y como refleja la Tabla 25, el mayor número de medidas en términos absolutos las encontramos en las mesas masculinizadas. Pero, si revisamos los datos de forma proporcional, solo el 32% de las mesas masculinizadas regulan medidas en este sentido, seguidas de un 40% de las mesas equilibradas y, con un porcentaje muy alto, el 73% de las mesas feminizadas regulan este tipo de medidas.

Tabla 25. Acceso al empleo, contratación y promoción

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo respetando el principio constitucional de igualdad y no discriminación; • Fomento de la contratación indefinida (estabilidad en el empleo); • Garantías sobre la ordenación del trabajo. • Promoción en el puesto de trabajo en condiciones de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la contratación indefinida (frente a la eventual); • Modelo de relaciones laborales estable: elimine desigualdades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a plazas vacantes en igualdad de condiciones; • Fomento de la contratación indefinida (estabilidad en el empleo); • Garantías sobre la ordenación del trabajo.
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 7	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 2
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción en igualdad de condiciones y sin discriminaciones; • Fomento de la contratación indefinida (frente a la eventual); • Fomento de la contratación de colectivos con dificultades de inserción laboral; • Fomento de la contratación a distancia o teletrabajo; • Promoción por criterios de mérito, capacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo respetando el principio constitucional de igualdad y no discriminación; • Fomento de la contratación indefinida (frente a la eventual); • Garantías objetivas sobre la ordenación del trabajo. • Sistema de promoción y ascenso: preferencia el sexo menos representado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de personal sin discriminación.
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 7	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 1
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Selección y contratación respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. • Fomento de la contratación indefinida (estabilidad en el empleo). 	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación. Remover obstáculos que reproducen las discriminaciones de género: preferencia el sexo menos representado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 1

⁶²⁰ Acceso al empleo, contratación y promoción; Conciliación y corresponsabilidad; Clasificación profesional; Formación; Retribuciones; Salud Laboral; Medidas de Igualdad; Planes de Igualdad; y Comisiones.

Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción profesional en igualdad de condiciones, mérito, capacidad y publicidad • Fomento de la contratación indefinida (frente a la eventual) • Ordenación del personal laboral: órganos de selección paritarios (mujeres y hombres); • Contratación, en igualdad, preferencia por el sexo menos representado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación de personal, por medio de pruebas objetivas y respetando el principio de igualdad; • Fomento de la contratación indefinida (frente a la eventual); • Criterios de ascenso y promoción, respetando la igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Provisión de puesto basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; • Fomento de la contratación indefinida (estabilidad en el empleo); • Garantías sobre la ordenación del trabajo; • Política de ascensos basada en igualdad de condiciones; • Ingresos, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
	N° total de convenios: 40 N° de convenios con medidas: 13	N° total de convenios: 14 N° de convenios con medidas: 4	N° total de convenios: 9 N° de convenios con medidas: 7

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

Cuando revisamos el tipo de medidas en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad, como muestra la Tabla 26, también son las mesas masculinizadas las que mayor número de medidas redacta al respecto, debido a que negocian muchos más convenios en términos absolutos. Pero, cuando analizamos los datos de forma proporcional, los porcentajes son más similares, aunque siguen siendo en las mesas feminizadas, en un 86%, donde más medidas encontramos, seguidas de las mesas masculinizadas, con un 82%, y, por último, en las mesas equilibradas, en un 81% de los convenios analizados, donde encontramos este tipo de cláusulas.

Destacar los convenios de sector de ámbito autonómico, pues en todos hay medidas de igualdad y antidiscriminatorias, con independencia del tipo de mesa.

Tabla 26. Conciliación y corresponsabilidad

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autónomico	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso de maternidad; Vacaciones en periodo estival; Regulación y adaptación jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral; Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos; Ampliación del permiso retributivo por nacimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; Permiso retributivo asistencia a cursillos de preparación al parto; Vacaciones en periodo estival; Jornada continua, en periodo estival; Ampliación del permiso de lactancia; Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos. 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; Ampliación de excedencia por maternidad y paternidad; Permiso retributivo por lactancia artificial; Permiso de lactancia: derecho de la madre y el padre; Licencia retributiva: interrupción del embarazo; Vacaciones en periodo estival; Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos.
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 15	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 4	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 2
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; Vacaciones en periodo estival; Flexibilizar la jornada de trabajo Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos; Descanso semana a trabajadores con hijos 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; Flexibilizar la jornada de trabajo Vacaciones en periodo estival Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; Amplia el permiso por paternidad; Vacaciones en periodo estival Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos.
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 20	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 4	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 3
Empresa – Autónomico	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; Ampliación del permiso de maternidad, paternidad, adopción, acogida Reducción jornada laboral meses de verano Flexibilizar la jornada de trabajo Permiso por interrupción del embarazo Permiso de lactancia: derecho de la madre y el padre; Vacaciones en periodo estival Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; Ampliación del permiso de lactancia; Flexibilizar la jornada de trabajo Vacaciones en periodo estival Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 7	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 4	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; Reducción jornada laboral meses de verano Permiso por interrupción del embarazo Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos Vacaciones en periodo estival Ampliación del permiso de maternidad, paternidad, adopción, acogida, lactancia Flexibilidad horaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación del permiso retributivo por nacimiento; Ampliación del permiso de maternidad, lactancia; Permiso por interrupción del embarazo Vacaciones en periodo estival Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos Fondos para actividades diversas: guarderías; Traslados por criterio de cercanía: conciliación; Reducción jornada laboral meses de verano 	<ul style="list-style-type: none"> Reducción jornada laboral meses de verano; Ampliación del permiso retributivo por nacimiento Ampliación del permiso de maternidad, paternidad, adopción, acogida, lactancia Vacaciones en periodo estival Trabajadores víctimas de violencia de género: regulación de permisos Flexibilidad horaria Permiso por interrupción del embarazo.
	Nº total de convenios: 40 Nº de convenios con medidas: 33	Nº total de convenios: 14 Nº de convenios con medidas: 10	Nº total de convenios: 9 Nº de convenios con medidas: 8

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

Por otro lado, la clasificación profesional, como vemos en la Tabla 27, el número de medidas es muy inferior a la de otras unidades de análisis, por ejemplo, en ningún convenio de empresa de ámbito autonómico se ha detectado ninguna medida, con independencia del tipo de mesa, y en términos absolutos, en las mesas masculinizadas donde más medidas detectamos. En este sentido, proporcionalmente las mesas equilibradas son las que más regulan, con un 14%, seguidas de las mesas feminizadas, con un 13%, y las que menos regulan son las mesas masculinizadas con un 7%.

Tabla 27. Clasificación profesional

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> Movilidad funcional: igualdad de mujeres y hombres sin discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> No hay 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 0
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Factores de encuadramiento: criterios objetivos Productividad del empleo: principios inspiradores 	<ul style="list-style-type: none"> Categoría profesional: presencia equilibrada; Factores de encuadramiento: criterios objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> Polivalencia funcional: categoría profesional más beneficiosa
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 2
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> No hay 	<ul style="list-style-type: none"> No hay 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Factores de encuadramiento: criterios objetivos Polivalencia funcional: complemento retributivo 	<ul style="list-style-type: none"> Factores de encuadramiento: criterios objetivos; Clasificación profesional: igualdad de oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> No hoy
	Nº total de convenios: 40 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 14 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 9 Nº de convenios con medidas: 0

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

En relación a la formación, tal y como muestra la Tabla 28, tampoco se han detectado muchas medidas, en términos absolutos las mesas masculinizadas es donde mayor número de cláusulas encontramos con este tipo de medidas. A pesar de la escasez de medidas son las mesas feminizadas donde más medidas encontramos en un 20%, seguidas de las mesas masculinizadas con un 16% y por ultimo las mesas equilibradas con un 14%.

Tabla 28. Formación

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonomico	<ul style="list-style-type: none"> Programas de formación específicos destinados a mujeres trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Programas de formación específicos destinados a mujeres trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Formación profesional: favorecer acceso a mujeres a categorías superiores.
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 1
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia a formación: descanso equivalente; Formación profesional: sin discriminaciones entre trabajadores de uno u otro sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Autonomico	<ul style="list-style-type: none"> Formación obligatoria y dentro de la jornada de trabajo; Formación obligatoria fuera de la jornada de trabajo, pero sin costes. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Formación obligatoria y dentro de la jornada de trabajo; Formación obligatoria fuera de la jornada de trabajo, pero sin costes. Programas de formación específicos destinados a mujeres trabajadores Formación profesional: favorecer acceso al menos representado a categorías superiores. 	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a la formación sin discriminaciones entre trabajadores y trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> Formación obligatoria y dentro de la jornada de trabajo;
	Nº total de convenios: 40 Nº de convenios con medidas: 9	Nº total de convenios: 14 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 9 Nº de convenios con medidas: 2

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

En la Tabla 29 revisamos las cláusulas en relación a las retribuciones, en este sentido, en términos absolutos sigue siendo los convenios con mesas masculinizadas los que más medidas tienen. Si revisamos los datos de forma proporcional, los datos son muy similares en las tres composiciones, el 77% en las mesas equilibradas, el 61% en las mesas masculinizadas y, por último, el 60% en las mesas feminizadas.

Tabla 29. Retribuciones

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Horas extraordinarias: tiempo de descanso; • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada; • Premio de fidelidad; • Igualdad de retribuciones; • Descuelgue del convenio: garantizar la igualdad retributiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada.
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 14	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 1
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Horas extraordinarias: tiempo de descanso; • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada; • Ayudas económicas: conciliación • Igualdad de retribuciones; • Descuelgue del convenio: garantizar la igualdad retributiva; • Productividad: criterios objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Descuelgue del convenio: garantizar la igualdad retributiva; • Horas extraordinarias: tiempo de descanso; • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Descuelgue del convenio: garantizar la igualdad retributiva; • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Ayudas económicas: conciliación.
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 17	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 5	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 3
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Horas extraordinarias: tiempo de descanso; • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Premio fidelidad; • Ayudas económicas: conciliación; • Complementos económicos: antidiscriminatorios. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas económicas: conciliación; • Complementos económicos: antidiscriminatorios; • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada; • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Horas extraordinarias: tiempo de descanso; • Igualdad de retribuciones. • Premios fidelidad; 	<ul style="list-style-type: none"> • Horas extraordinarias: tiempo de descanso; • Horas extraordinarias: mínimo indispensable; • Premios laborales; • Ayudas económicas: conciliación • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada • Igualdad de retribuciones; • Complementos económicos: antidiscriminatorios • Descuelgue del convenio: garantizar la igualdad retributiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas económicas: conciliación • Desaparición del complemento de antigüedad: antigüedad consolidada • Horas extraordinarias: eliminación; • Complementos económicos: antidiscriminatorios.
	Nº total de convenios: 40 Nº de convenios con medidas: 22	Nº total de convenios: 14 Nº de convenios con medidas: 12	Nº total de convenios: 9 Nº de convenios con medidas: 5

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

En la Tabla 30 sobre salud laboral, en términos absolutos las mesas masculinizadas con 24 convenios con medidas son donde más hay, pero si revisamos los datos de forma proporcional, donde más medidas hay son en las mesas con composiciones

equilibradas con un 44%, seguido de las mesas masculinizadas con un 26% y por último, en las mesas feminizadas con un 20%.

Tabla 30. Salud laboral

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonomico	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 5	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 0
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI; • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI; • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 4	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Autonomico	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI; • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 6	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI; • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI; • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	Nº total de convenios: 40 Nº de convenios con medidas: 9	Nº total de convenios: 14 Nº de convenios con medidas: 5	Nº total de convenios: 9 Nº de convenios con medidas: 3

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

En cuanto a los convenios con cláusulas sobre igualdad, Tabla 31 en datos absolutos son las mesas negociadoras masculinizadas las que más medidas contienen, en 45 convenios. En cuanto a datos de proporcionalidad, son las mesas equilibradas con un 66% donde más medidas hay, seguidas de las mesas feminizadas con un 60% y, por último, en las mesas masculinizadas encontramos un 49% de convenios con medidas.

Tabla 31. Cláusulas de Igualdad

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonomico	<ul style="list-style-type: none"> Cláusula general de igualdad y no discriminación; Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad; Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> Cláusula general de igualdad y no discriminación; Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad.
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 11	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 2
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Cláusula general de igualdad y no discriminación; Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y al artículo 85 del ET; Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> Cláusula general de igualdad y no discriminación; Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad. Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 16	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 4	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 2
Empresa – Autonomico	<ul style="list-style-type: none"> Cláusula general de igualdad y no discriminación; Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y al artículo 85 del ET; 	<ul style="list-style-type: none"> Cláusula general de igualdad y no discriminación; Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 5	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Cláusula general de igualdad y no discriminación; Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad; Acciones positivas. 	<ul style="list-style-type: none"> Cláusula general de igualdad y no discriminación; Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y otras leyes (Violencia de género, ET) Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> Cláusula general de igualdad y no discriminación; Remiten a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad.
	Nº total de convenios: 40 Nº de convenios con medidas: 13	Nº total de convenios: 14 Nº de convenios con medidas: 9	Nº total de convenios: 9 Nº de convenios con medidas: 5

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

En relación a los planes de igualdad, la Tabla 32, sigue siendo las mesas masculinizadas donde mayor número de medidas detectamos, como ya hemos ido advirtiendo, esto siempre es así, ya que es donde más convenios en términos absolutos analizados, con 39 convenios, que en términos proporcionales responde al 43%. En un 40% de los convenios con mesas feminizadas hay medidas sobre planes de igualdad y en un 30% de los convenios de las mesas equilibradas.

Tabla 32. Planes de Igualdad

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonomico	<ul style="list-style-type: none"> Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas + 250; Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas +200. 	<ul style="list-style-type: none"> Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas + 250. 	<ul style="list-style-type: none"> Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas + 250.
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 9	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 2
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas + 250; Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas afectadas por convenio. 	<ul style="list-style-type: none"> Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas + 250. 	<ul style="list-style-type: none"> Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas + 250 Regulan la elaboración del Plan de Igualdad: empresas afectadas por convenio.
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 13	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 2
Empresa – Autonomico	<ul style="list-style-type: none"> Empresa Publicas: prevén la elaboración del Plan de Igualdad Empresas privadas + 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad; Empresas privadas – 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Empresas privadas + 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad; Empresas privadas – 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 4	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 4	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Empresa Publicas: prevén la elaboración del Plan de Igualdad Empresas privadas + 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad; Empresas privadas – 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Empresas privadas + 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Empresa Publicas: prevén la elaboración del Plan de Igualdad Empresas privadas + 250: prevén la elaboración del Plan de Igualdad
	Nº total de convenios: 40 Nº de convenios con medidas: 13	Nº total de convenios: 14 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 9 Nº de convenios con medidas: 2

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

Y, por último, en la Tabla 33 se muestran los datos de convenios con medidas sobre comisiones paritarias. En este sentido, en términos absolutos son las mesas masculinizadas donde más medidas detectamos. En cuanto a datos proporcionales, donde más medidas hay son en las mesas feminizadas con un 27%, seguidas de las mesas masculinizadas con un 20% y por último, las mesas equilibradas con un 15%.

Tabla 33. Comisiones

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autnómico	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI; Comisiones especiales de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Comisiones especiales de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Comisiones especiales de igualdad.
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 9	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 1
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI; Comisiones especiales de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI. 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI; Comisiones especiales de igualdad.
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 5	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 2
Empresa – Autnómico	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI. 	<ul style="list-style-type: none"> Comisiones especiales de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa –	<ul style="list-style-type: none"> Comisiones especiales de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI.
	Nº total de convenios: 40 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 14 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 9 Nº de convenios con medidas: 1

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

3.5.1.2. Cláusulas discriminatorias

En el siguiente apartado analizamos las cláusulas discriminatorias detectadas en los convenios objeto de estudio, en esta ocasión la distribución de datos se ha realizado por unidades de análisis, pero solo se han señalado aquellas⁶²¹ en las que se han detectado alguna discriminación.

⁶²¹ Estos son acceso al empleo, contratación y promoción; conciliación y corresponsabilidad; clasificación profesional; formación; retribuciones; y planes de igualdad.

Tabla 34. Cláusulas discriminatorias

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Acceso al empleo ...	<ul style="list-style-type: none"> Acceso al empleo: criterio de antigüedad. 	<ul style="list-style-type: none"> Acceso al empleo: criterio de antigüedad. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 91 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 27 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 0
Concilia...	<ul style="list-style-type: none"> Permiso de lactancia: derecho de la madre. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 91 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 27 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 0
Clasifica...	<ul style="list-style-type: none"> Polivalencia funcional: criterio de prevalencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Polivalencia funcional: criterio de prevalencia. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 91 Nº de convenios con medidas: 4	Nº total de convenios: 27 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 0
Formación	<ul style="list-style-type: none"> Incentiva económico por hacer la formación fuera de jornada laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay 	<ul style="list-style-type: none"> No hay
	Nº total de convenios: 91 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 27 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 0
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> Regula el complemento de antigüedad; Horas extraordinarias de carácter voluntario; Ayudas económicas: criterios desiguales Discriminación directa 	<ul style="list-style-type: none"> Regula el complemento de antigüedad; Horas extraordinarias de carácter voluntario; Complementos retributivos: criterios desiguales 	<ul style="list-style-type: none"> Regula el complemento de antigüedad; Horas extraordinarias de carácter voluntario; Discriminación directa
	Nº total de convenios: 91 Nº de convenios con medidas: 57	Nº total de convenios: 27 Nº de convenios con medidas: 24	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 6
Planes	<ul style="list-style-type: none"> Empresas públicas: no prevén la elaboración del Plan de Igualdad; Empresas privadas + 250: no prevén la elaboración del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Empresas públicas: no prevén la elaboración del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Empresa pública: no prevén la elaboración del Plan de Igualdad; Empresas privadas + 250: no prevén la elaboración del Plan de Igualdad.
	Nº total de convenios: 91 Nº de convenios con medidas: 10	Nº total de convenios: 27 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 2

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 34, cuando revisamos por mesas de negociación masculinizadas detectamos que en todas las unidades de análisis señaladas hay medidas discriminatorias, siendo la retribución donde en un 63% de los convenios detectamos medidas discriminatorias. En cuanto, a las mesas equilibradas en las unidades de conciliación y corresponsabilidad, y formación no hay cláusulas discriminatorias, y vuelve a ser las cláusulas relativas a retribuciones donde más medidas de estas características hay, concretamente en un 88% de los convenios. Por último, en las mesas feminizadas no se han detectado cláusulas discriminatorias en las unidades de análisis de

acceso al empleo, contratación y promoción, conciliación y corresponsabilidad, clasificación profesional, y formación. Y son las relativas a las retribuciones y planes de igualdad donde detectamos cláusulas discriminatorias, en un 40% y 13% respectivamente.

3.5.1.3. Uso del lenguaje

En la Tabla 35 se muestran los convenios colectivos que hacen un uso inclusivo o sexista del lenguaje en las categorías profesionales. Y en los ciento dieciocho convenios donde se integran las categorías profesionales, el 50% de ellos hace un uso inclusivo del lenguaje y el otro 50% no. Y en catorce convenios el uso inclusivo del lenguaje se hace usando una cláusula general que lo indica.

Tabla 35. Uso de lenguaje en la clasificación profesional⁶²²

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Lenguaje inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> • ECV: 3 CC • E-PROVINCIAS: 15 CC • SCV: 6 CC • S-PROVINCIAS: 10 CC • 10 CC con cláusulas generales 	<ul style="list-style-type: none"> • ECV: 4 CC • E-PROVINCIAS: 7 CC • SCV: 2 CC • S-PROVINCIAS: 2 CC • 3 CC con cláusulas generales 	<ul style="list-style-type: none"> • E-PROVINCIAS: 7 CC • SCV: 2 CC • S-PROVINCIAS: 1 CC • 1 CC con cláusulas generales
	N° total de convenios: 80 N° de convenios con medidas: 34	N° total de convenios: 24 N° de convenios con medidas: 15	N° total de convenios: 14 N° de convenios con medidas: 10
Lenguaje exclusivo	<ul style="list-style-type: none"> • ECV: 8 CC • E-PROVINCIAS: 19 CC • SCV: 7 • S-PROVINCIAS: 12 CC 	<ul style="list-style-type: none"> • E-PROVINCIAS: 6 CC • SCV: 2 CC • S-PROVINCIAS: 1 CC 	<ul style="list-style-type: none"> • E-PROVINCIAS: 2 CC • S-PROVINCIAS: 2 CC
	N° total de convenios: 80 N° de convenios con medidas: 46	N° total de convenios: 24 N° de convenios con medidas: 9	N° total de convenios: 14 N° de convenios con medidas: 4

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

En las mesas con una composición masculinizada el 57% de los convenios hace un uso sexista del lenguaje y el 43% restante hace un uso inclusivo. En las mesas equilibradas el 62% de los convenios utiliza un lenguaje inclusivo para las categorías profesionales y el 38% hace un uso sexista del mismo. Y, por último, en las mesas con una composición equilibrada el 71% de los convenios hace un uso correcto del lenguaje y un 29% de ellos utiliza formas sexistas.

⁶²² Solo se han tenido en cuenta los convenios que definen las categorías profesionales, por medio de la clasificación profesional o en su defecto por las tablas salariales.

3.5.2. Relación entre la composición de las mesas de negociación y los convenios con medidas de igualdad efectiva

El número total de cláusulas de igualdad efectiva, como se muestra en la Tabla 36, y como ya se ha anunciado en el apartado 3.4. han sido muy escasas. En el total de los convenios se han detectado trece cláusulas de estas características, en un 10% de los convenios. En las mesas feminizadas no se ha identificado ninguna cláusula de estas características, en las mesas masculinizadas representan el 6% de los convenios y en las mesas equilibradas el 26% de los convenios.

Tabla 36. Convenios con medidas de igualdad efectiva

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> SCV-26: regula una medida general la prohibición de la discriminación de género: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación y demás condiciones de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> SCV-32: regula en el preámbulo la plena incorporación de la mujer sin discriminación en las ofertas de empleo, selección, contratación, formación, uso del lenguaje no sexista y retribución. SCV-40: regula como medida prioritaria la contratación indefinida, para eliminar desigualdades en el acceso y condiciones de trabajo de mujeres... SCV-44: formación específica para mujer trabajadora de reciclaje. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay.
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 3	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 0
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> SV-1: regula como prioritario el fomento de la contratación a mujeres, ... 	<ul style="list-style-type: none"> SA-9: regula medidas de igualdad efectiva, velando la Comisión negociadora por la igualdad selección, contratación, formación, retribución. SV-46: regula el sistema de promoción y ascensos, preferencia al sexo menos representado, procurando una presencia equilibrada. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay.
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> ECV-10: regula el acceso a vacantes, promoción al género que está en minoría, en ese grupo profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay.
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 0

Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> • EA-149: Define el Plan de Igualdad. • EA-277: regula para la cobertura de vacantes, en igualdad de circunstancias el género menos representado. • EV-159: regula en el acceso al empleo, contratación y promoción un órgano paritario de mujeres y hombres. • EV-305: Acción positiva: contratación, salarios, formaciones al género menos representado. 	<ul style="list-style-type: none"> • EA-243: regula en el acceso al empleo, contratación y promoción un órgano paritario de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
	N° total de convenios: 40 N° de convenios con medidas: 4	N° total de convenios: 14 N° de convenios con medidas: 1	N° total de convenios: 9 N° de convenios con medidas: 0

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

3.5.3. Relación entre la composición de las mesas de negociación y los convenios con discriminaciones directas

En la Tabla 37 se muestran los convenios con cláusulas que se han calificado como discriminaciones directas. En número de cláusulas que incurren en una discriminación directa es muy bajo, apenas hay tres del total de la muestra objeto de estudio. Estos tres convenios se han detectado en las mesas masculinizadas, por lo que en las mesas con composición equilibrada y feminizada no se ha detectado ninguna cláusula de estas características.

Tabla 37. Convenios con discriminaciones directas

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonómico	<ul style="list-style-type: none"> No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay.
	Nº total de convenios: 15 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 2 Nº de convenios con medidas: 0
Sector – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> SA-8: denominación del puesto de la limpieza como “Mujer-Limpieza-Hora”. SA-22: Personal de oficios especializados: jardineros, limpiadoras, carpinteros... 	<ul style="list-style-type: none"> No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay.
	Nº total de convenios: 25 Nº de convenios con medidas: 2	Nº total de convenios: 5 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 3 Nº de convenios con medidas: 0
Empresas – a –	<ul style="list-style-type: none"> No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay.
	Nº total de convenios: 11 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 4 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 1 Nº de convenios con medidas: 0
Empresa – Provincial	<ul style="list-style-type: none"> EV-305: incentiva la formación fuera del horario de trabajo; ayuda económica a viudas. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay.
	Nº total de convenios: 40 Nº de convenios con medidas: 1	Nº total de convenios: 14 Nº de convenios con medidas: 0	Nº total de convenios: 9 Nº de convenios con medidas: 0

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

En el 3% de los convenios con una composición masculinizada hay una cláusula que genera una discriminación directa sobre las mujeres trabajadoras. Los convenios localizados son: dos convenios de sector de la provincia de Alicante, que en ambos convenios hace un uso machista del lenguaje para definir las categorías profesionales, y el tercero es un convenio de empresa de la provincia de Valencia que reconoce una ayuda económica para las “viudas” de los trabajadores, indicando que solo pueden ser mujeres, y además, incentiva la formación fuera del horario de trabajo, lo que repercute negativamente en la vida de las mujeres, que siguen cargando en mayor medida con responsabilidades familiares lo que les puede dificultar poder realizar formación, necesario para promocionar en la empresa.

3.5.4. Relación entre la composición de las mesas de negociación 100% masculinizadas y el tipo de medidas

En la Tabla 38 se muestran el listado de convenios con mesas de negociación 100% masculinizadas. Como se ha ido indicando en noventa y un convenios las mesas están masculinizadas, y de estas treinta y uno solo están formadas por hombres, es decir, en el 34% de estos. Y, en el 87% de estos convenios se han detectado medidas de igualdad

y antidiscriminatorias, pero también en estos mismos convenios se han detectado que el 84% de ellos tiene algún tipo de medida discriminatoria.

Tabla 38. Convenios con mesas de negociación 100% masculinas

Nº convenio	Medidas de igualdad y antidiscriminatoria	Discriminaciones directas o indirecta
SCV-5	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo respetando el principio constitucional de igualdad y no discriminación; • Fomento de la contratación indefinida (estabilidad en el empleo); • Regulación y adaptación jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral; • Vacaciones en periodo estival • Lenguaje no sexista: clausula general; • Descuelgue del convenio: garantizar la igualdad retributiva; • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI; • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo; • Comisión Paritaria: garantizar cumplimiento LOI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema clasificación profesional: criterio de prevalencia.
SCV-15	<ul style="list-style-type: none"> • Complemento de antigüedad: suprimido; • Vacaciones en periodo estival; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
SCV-45	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad retributiva; • Vacaciones en periodo estival; • Complemento de antigüedad: suprimido; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
SCV-46	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación y adaptación jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral; • Horas extraordinarias: tiempo de descanso • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo y PIO. 	<ul style="list-style-type: none"> • Polivalencia funcional: criterio de prevalencia.
SA-22	<ul style="list-style-type: none"> • Horas extraordinarias: restrictivas y voluntarias; • Vacaciones en periodo estival; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: mención 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del lenguaje sexista: Personal de oficios especializados: jardineros, limpiadoras, carpinteros... • Retribuciones: complemento de antigüedad.
SA-38	<ul style="list-style-type: none"> • Complemento de antigüedad: suprimido; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: mención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del lenguaje sexista.
SC-37	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje inclusivo; • Vacaciones en periodo estival; • Horas extraordinarias: descanso; • Complemento de antigüedad: suprimido; • Productividad: criterios objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
SC-43	<ul style="list-style-type: none"> • No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuciones: complemento de antigüedad; • Uso del lenguaje sexista.
SV-4	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad: parámetros valorables; • Clasificación profesional: sin discriminación; • Descuelgue del convenio: no incumplimiento de PIO; • Complemento de antigüedad: suprimido • Horas extraordinarias: suprimidas, o tiempo de descanso • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: mención 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
SV-68	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: mención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del lenguaje sexista; • Retribuciones: complemento de antigüedad.
SV-67	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje inclusivo; • Vacaciones en periodo estival; • Horas extraordinarias: prohibidas las de carácter permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.

ECV-8	<ul style="list-style-type: none"> • Formación: dentro de la jornada laboral; • Regula la igualdad entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
ECV-11	<ul style="list-style-type: none"> • Regula la no discriminación, violencia de género y la igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
ECV-14	<ul style="list-style-type: none"> • No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> • Polivalencia funcional: criterio de prevalencia; • Uso de un lenguaje sexista.
ECV-16	<ul style="list-style-type: none"> • Regula el principio de igualdad de trato y oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
ECV-35	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones en periodo estival. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
EA-21	<ul style="list-style-type: none"> • Regula el principio de igualdad de trato y oportunidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista; • Retribuciones: complemento de antigüedad.
EA-141	<ul style="list-style-type: none"> • Temporada estival: jornada intensiva; • Horas extraordinarias: mínimas imprescindibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista; • Retribuciones: complemento de antigüedad; • Premio de fidelidad económico.
EA-239	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la contratación indefinida; • Vacaciones en periodo estival; • Horas extraordinarias: mínimas imprescindibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Premio de fidelidad económico.
EC-7	<ul style="list-style-type: none"> • Formación: incentiva dentro de la jornada laboral; • Vacaciones: preferencia a personal laboral con responsabilidades familiares; • Horas extraordinarias: supresión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
EC-8	<ul style="list-style-type: none"> • No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuciones: complemento de antigüedad.
EC-36	<ul style="list-style-type: none"> • No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuciones: complemento de antigüedad.
EC-92	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones en periodo estival; • Complemento de antigüedad: suprimido 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
EC-95	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista; • Retribuciones: complemento de antigüedad.
EC-105	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación: igualdad retributiva en para los nuevos ingresos; • Formación: dentro de la jornada laboral; • Ayuda social; 	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuciones: complemento de antigüedad y guardias.
EV-128	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones en periodo estival; • Lenguaje no sexista: clausula general; • Igualdad de retribuciones; • Régimen disciplinario: Acoso sexual y acoso por razón de sexo; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
EV-141	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación y adaptación jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral; • Uso de lenguaje inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
EV-186	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas sociales; • Horas extraordinarias: mínimo imprescindible; • Negociación de Protocolo por acoso por razón de género, sexual y laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo en igualdad de condiciones por antigüedad; • Uso de un lenguaje sexista.
EV-187	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones en periodo estival. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema clasificación profesional: criterio de prevalencia; • Uso de un lenguaje sexista; • Incentivo formación fuera del horario laboral; • Retribuciones: complemento de antigüedad.

EV-277	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo respetando el principio constitucional de igualdad y no discriminación; • Ayudas sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista; • Retribuciones: complemento de antigüedad.
EV-305	<ul style="list-style-type: none"> • Conversión de contratos temporales a fijos; • Ayudas sociales; • Acción positiva: contratación, salarios, formaciones al género menos representado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista; • Incentivo formación fuera del horario laboral.

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

Y el tipo de cláusulas detectadas en los convenios con medidas de igualdad y antidiscriminatorias, abarcan todos los ámbitos de estudio desde el acceso al empleo, contratación y promoción, la conciliación y corresponsabilidad, la clasificación profesional, la formación, las retribuciones, la salud laboral, sobre planes de igualdad y formación de comisiones paritarias, en total han sido ochenta y cuatro cláusulas. Y el número de cláusulas que pueden generar una discriminación han sido cincuenta, y se detectan en los ámbitos de la clasificación profesional, la formación y las retribuciones.

3.5.5. Relación entre la composición de las mesas de negociación 100% feminizadas y el tipo de medidas

En la Tabla 39 se muestran los convenios con mesas de negociación integradas 100% por mujeres. Son tres convenios, es decir, el 20% de los convenios con mesas feminizadas. En los tres convenios se han detectado medidas de igualdad y antidiscriminatorias y solo en uno de ellos se ha detectado una posible discriminación indirecta.

Tabla 39. Convenios con mesas de negociación 100% feminizadas

Nº convenio	Medidas de igualdad y antidiscriminatoria	Discriminaciones directas o indirecta
EA-86	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación y adaptación jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral; • Flexibilidad laboral; • Uso de lenguaje inclusivo; • Formación dentro de la jornada laboral o compensación por horas; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuciones: complemento de antigüedad.
EC-41	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de lenguaje inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
EV-140	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación y adaptación jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral; • Uso de lenguaje inclusivo; • Ayudas sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

El tipo de medidas detectadas son nueve cláusulas, que están relacionadas con regulación sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, la regulación de la

flexibilidad laboral, las ayudas sociales, y en los tres convenios se hace un uso inclusivo del lenguaje. Y la única cláusula que puede generar una discriminación se detecta en el ámbito retributivo que regula el complemento por antigüedad.

3.5.6. Relación entre la composición de las mesas de negociación equilibradas y el tipo de medidas

En la Tabla 40 se ha extraído la relación de convenios con mesas equilibradas, y se han identificado las principales medidas de igualdad y antidiscriminatorias y las discriminaciones directas e indirectas. Los convenios colectivos formados por mesas de negociación con composiciones equilibradas son veintisiete convenios.

En la mayoría de estos convenios las mesas han integrado medidas de igualdad y antidiscriminatorias, solo en dos convenios, lo que responde al 7% de estos, no se ha integrado ninguna medida de estas características. Y en cuanto a medidas que pueden generar discriminaciones directas o indirectas, en el 48% de los convenios no se ha detectado ninguna, o lo que es lo mismo en el 52% de los convenios se ha detectado algún tipo de discriminación.

Tabla 40. Convenios con mesas de negociación equilibradas

Nº convenio	Medidas de igualdad y antidiscriminatoria	Discriminaciones directas o indirecta
SVC-32	<ul style="list-style-type: none"> • Conversión de contratos temporales a fijos; • Uso de lenguaje inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
SCV-38	<ul style="list-style-type: none"> • Conversión de contratos temporales a fijos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
SVC-40	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo: sin discriminaciones; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo; • Uso de lenguaje inclusivo; • Ley Orgánica 1/2004 de violencia de género: desarrollo; • Regulación del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
SCV-44	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación de la igualdad de oportunidades y no discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
SA-6	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad; • Ley Orgánica 1/2004 de violencia de género: desarrollo; • Uso de lenguaje inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
SA-9	<ul style="list-style-type: none"> • Conversión de contratos temporales a fijos; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo; • Vacaciones en periodo estival; • Ley Orgánica 1/2004 de violencia de género: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Regula la antigüedad.
SC-3	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral; • Regula la conciliación; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.

SC-24	<ul style="list-style-type: none"> • Retribuciones: horas extraordinarias mínimo; • Vacaciones en periodo estival; • Ley Orgánica 1/2004 de violencia de género: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
SV-46	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y ascensos: sexo menos representado; • Conversión de contratos temporales a fijos; • Clasificación profesional: igualdad efectiva; • Uso de lenguaje inclusivo; • Vacaciones en periodo estival; • Actuaciones frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo: LOI; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo; • Regulación del Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
ECV-2	<ul style="list-style-type: none"> • Regula la conciliación; • Uso del lenguaje inclusivo; • Plan de Igualdad: elaboración; • Regulación del acoso por razón de género; • Creación de comisiones de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema clasificación profesional: criterio de prevalencia; • Retribuciones: antigüedad.
ECV-4	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de lenguaje inclusivo; • Regula principio de igualdad y no discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Polivalencia funcional: criterio de prevalencia.
ECV-10	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad efectiva en la contratación; • Uso del lenguaje inclusivo; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
ECV-31	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del lenguaje inclusivo; • Plan de Igualdad: elaboración; • Ley Orgánica 1/2004 de violencia de género: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Polivalencia funcional: criterio de prevalencia.
EA-20	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad; • Ley Orgánica 1/2004 de violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista. • Retribuciones: antigüedad.
EA-41	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones en periodo estival; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrolla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción: criterio de antigüedad; • Uso de un lenguaje sexista.
EA-42	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción: igualdad; • Regula la flexibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista; • Retribuciones: complementos que generan desigualdad.
EA-170	<ul style="list-style-type: none"> • Formula general: igualdad y no discriminación; • Formación: en horario de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
EA-243	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso y promoción: igualdad efectiva; • Retribuciones: igualdad efectiva; • Uso del lenguaje inclusivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
EC-25	<ul style="list-style-type: none"> • No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
EC-26	<ul style="list-style-type: none"> • Formación: perspectiva igualitaria; • Previsión de Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista.
EC-62	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificación: criterios objetivos; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
EV-4	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del lenguaje inclusivo; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
EV-12	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del lenguaje inclusivo; • Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad: desarrollo; • Violencia de género: medidas; • Plan de Igualdad: elaboración. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
EV-13	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del lenguaje inclusivo; • Violencia de género: medidas; • Regula medidas que facilitan la igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.
EV-17	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del lenguaje inclusivo; • Retribuciones: elimina la antigüedad; • Violencia de género: medidas; • Regula medidas que facilitan la igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.

EV-46	<ul style="list-style-type: none"> • No hay. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de un lenguaje sexista; • Retribuciones: antigüedad; • Retribuciones: horas extra voluntarias.
EV-297	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del lenguaje inclusivo; • Planes de igualdad: elaboración. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay.

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

El tipo de medidas detectadas de igualdad y antidiscriminatorias se centran especialmente en el desarrollo de la LOI y la Ley de violencia de género, en la conversión de los contratos en indefinidos, en la regulación de las vacaciones en periodo estival, y el uso del lenguaje inclusivo. Por su parte la mayoría de las cláusulas discriminatorias están relacionadas con un mal uso del lenguaje (sexista) y con el área de las retribuciones, ya sea por regular la antigüedad o establecer complementos que pueden generar discriminaciones indirectas.

3.5.7. Principales conclusiones en la relación de las mesas de negociación y el contenido del convenio

Una vez examinados todos los datos, en cuanto a la composición de las mesas y el tipo de cláusulas que en los convenios se regulan, pasamos a extraer conclusiones sobre el impacto o no que tiene la participación de las mujeres y los hombres en la elaboración de los convenios.

En la Tabla 41 se muestra a modo de resumen el porcentaje de convenios con cláusulas antidiscriminatorias según composición de la mesa de negociación y ámbito de actuación, y aunque no hay una tendencia clara, si podemos observar, como en los convenios elaborados por mesas equilibradas y feminizadas es donde mayor número de cláusulas -siempre en términos proporcionales- hay con medidas antidiscriminatorias, y en los convenios elaborados por mesas masculinizadas el porcentaje de cláusulas es menor.

Tabla 41. Porcentaje de convenios con cláusulas antidiscriminatorias según composición de la mesa de negociación y ámbito de actuación

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Acceso al empleo, la contratación y la promoción	32%	40%	73%
Conciliación y la corresponsabilidad	82%	81%	86%
Clasificación profesional	7%	14%	13%
Formación	16%	14%	20%
Retribuciones	61%	77%	60%
Salud laboral	26%	44%	20%
Igualdad	40%	66%	60%
Planes de igualdad	43%	30%	40%
Comisiones paritarias	20%	15%	27%

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

En la Tabla 42 se muestran los porcentajes de convenios con cláusulas que pueden desembocar en una discriminación según composición de la mesa de negociación y ámbito de actuación. Donde menos cláusulas discriminatorias encontramos es en las mesas con composición feminizada, y donde más en las mesas masculinizadas. Es destacable en el ámbito de las retribuciones donde en todos los tipos de mesas de negociación se detectan cláusulas discriminatorias, en este sentido es importante el avance normativo con el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que va a garantizar y mucho que se respete la igualdad retributiva.

Tabla 42. Porcentaje de convenios con cláusulas que pueden desembocar en una discriminación según composición de la mesa de negociación y ámbito de actuación

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Acceso al empleo, la contratación y la promoción	2%	7%	-
Conciliación y la corresponsabilidad	3%	-	-
Clasificación profesional	4%	11%	-
Formación	2%	-	-
Retribuciones	63%	89%	40%
Salud laboral	-	-	-
Igualdad	-	-	-
Planes de igualdad	11%	11%	13%
Comisiones paritarias	-	-	-

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

En la Tabla 43 se definen los porcentajes de convenios que definen las categorías profesionales según un uso inclusivo o sexista del lenguaje, por composición de las mesas de negociación. Y tal y como se aprecia las mesas de negociación feminizadas son las que mayor número de convenios tienen que hacen un uso inclusivo del lenguaje, con un 71%, seguidas de las mesas equilibradas con un 62% y los convenios donde menor uso del lenguaje correcto se hace es en las masculinizadas. Por el contrario, son las mesas con una composición masculinizada donde se encuentran mayor número de convenios que hace un uso sexista, un 57%, seguido de las mesas equilibradas con un 38% y, por último, las mesas feminizadas con un 29% de los convenios colectivos.

Tabla 43. Porcentaje de convenios que definen las categorías profesionales según un uso inclusivo o sexista del lenguaje, por composición de las mesas de negociación

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Lenguaje inclusivo	43%	62%	71%
Lenguaje sexista	57%	38%	29%

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

Volvemos a destacar como son las mesas masculinizadas donde se aprecian más discriminaciones de género y, por el contrario, en las feminizadas es menor.

Las medidas sobre igualdad efectiva detectadas en los convenios han sido muy limitadas. En la Tabla 44 se muestran los porcentajes de convenios con cláusulas de igualdad efectiva según composición de la mesa de negociación y tipo de convenio y

ámbito territorial. En términos generales -siempre en porcentajes proporcionales- donde más medidas se han detectado han sido en las mesas con composición equilibrada de mujeres y hombres, en las mesas masculinizadas donde mayor número de convenio hay solo el 6% de estos tienen medidas de estas características, y no se ha detectado ninguna cláusula en las mesas feminizadas, si bien es cierto que la muestra seleccionada para este tipo de mesas ha sido muy inferior -solo 15 convenios respondían a este tipo de composición-.

Tabla 44. Porcentaje de convenios con cláusulas de igualdad efectiva según composición de la mesa de negociación y tipo de convenio y ámbito territorial

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonómico	7%	75%	-
Sector – Provincial	4%	40%	-
Empresa - Autonómico	-	25%	-
Empresa- Provincial	10%	7%	-
TOTAL	6%	26%	-

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

Pero debemos pararnos en las mesas con una composición equilibrada, especialmente en los convenios de sector de ámbito autonómico, ya que sobresalen del resto con un 75% de los convenios con cláusulas de igualdad efectiva. Seguido de los convenios de sector provincial donde el 40% de estos tienen medidas de igualdad.

En este sentido, siguiendo la estela anterior, son las mesas equilibradas donde estamos encontrando mayor número de cláusulas que son garantes de la igualdad y la no discriminación.

En la Tabla 45 se muestra el porcentaje de convenios con cláusulas de discriminación directa según composición de la mesa de negociación y tipo de convenio y ámbito territorial, y como se aprecia, este tipo de discriminaciones apenas tienen peso. Pero si bien es cierto, solo hay cláusulas que generan discriminaciones directas en las mesas con composición masculinizada.

Tabla 45. Porcentaje de convenios con cláusulas de discriminación directa según composición de la mesa de negociación y tipo de convenio y ámbito territorial

	Mesas masculinizadas	Mesas equilibradas	Mesas feminizadas
Sector – Autonómico	-	-	-
Sector – Provincial	8%	-	-
Empresa - Autonómico	-	-	-
Empresa- Provincial	2%	-	-
TOTAL	3%	-	-

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

Y por último, en la Tabla 46 se representan los porcentajes de convenios con mesas 100% masculinizadas y feminizadas, según tipo de medidas de igualdad y antidiscriminatorias y discriminaciones directa e indirectas. Destacar que en las mesas únicamente formadas por hombres el porcentaje de medidas de igualdad, pero también el de medidas que generar una discriminación son muy elevados. En relación a las mesas solo compuestas por mujeres el 100% de ellos tiene algún tipo de medida de igualdad y el 33% contiene alguna cláusula discriminatoria.

Tabla 46. Porcentaje de convenios con mesas 100% masculinizadas y feminizadas, según tipo de medidas

	Mesas masculinizadas	Mesas feminizadas
Medidas de igualdad y antidiscriminatoria	87%	100%
Discriminaciones directas o indirecta	84%	33%

Fuente: Fichas. Elaboración propia.

Como se ha podido ir viendo de este análisis a modo de resumen, los datos son un tanto dispares, pero si se observa una tendencia a que en aquellos convenios equilibradas el contenido de estos es más eficiente en términos de igualdad.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Todas las organizaciones nacionales e internacionales han realizado una revisión de la participación y presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisión de las sociedades democráticas. Desde las *Statistics Division of the UN Department of Economic and Social Affairs* (UN DESA) y el *The World's Women 2020 Trends and Statistics* de ONU-Mujeres, pasando por los datos que se desprenden del Instituto Europeo de Igualdad de Género o las *Mujeres en cifras* que nos ofrece el Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades de España, todos estos informes dan relevancia a la presencia o la ausencia de las mujeres en los diferentes espacios de toma de decisión.

Los países democráticos no solo han integrado en sus textos constitucionales el derecho a la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de las discriminaciones por razón de sexo, si no que han desarrollado disposiciones legales para que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva, incluyendo la representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de poder y, en concreto, en las formaciones políticas que concurren para obtener una representación en los órganos parlamentario y gubernamentales.

El aumento de las mujeres con el paso del tiempo es innegable, siendo la esfera política y de gobernanza donde su presencia ha aumentado en mayor proporción durante la última década. Pero su participación aún no ha llegado a alcanzar la de los hombres, o por lo menos sigue sin ser proporcional y, todavía en muchos casos, ni equilibrada ni paritaria.

Las mujeres han aumentado más su liderazgo en el ámbito de la política que en el ámbito empresarial. Las mujeres siguen apareciendo en segundo plano en los datos de ámbito social. En cambio, en aquellos ámbitos donde la presencia de mujeres y hombres depende de pruebas objetivas, como es la función pública, los porcentajes de mujeres se disparan. También es destacable observar la escasa o casi nula presencia de mujeres en los puestos de presidencia, con independencia del ámbito que se observe.

El techo de cristal sigue latente y pesado, quebrarlo no está siendo tan rápido como debería esperarse e, incluso, la presencia de mujeres no se consolida y se producen

retrocesos. Para superar el déficit democrático que esta situación genera, es necesario establecer medidas legales que obliguen a una presencia paritaria de mujeres y hombres, ya que solo en aquellos espacios donde esto sucede, o donde hay pruebas objetivas a superar, las mujeres están representadas al igual que los varones. De lo contrario, para alcanzar las cuotas de poder en igualdad con los hombres que requiere una verdadera democracia, se deberá esperar un tiempo que no se tiene ni se quiere esperar.

SEGUNDA. - Las principales medidas que se han introducido en la legislación para facilitar el acceso de las mujeres en los espacios de toma de decisión han sido las acciones positivas, mediante la aplicación de cuotas, o el principio de presencia equilibrada o la paridad.

Todas estas medidas tienen una doble función: por un lado, la de identificar o detectar la discriminación, y, por otro lado, son una dimensión del derecho encaminado a eliminar las desigualdades, dotando de un nuevo contenido el derecho antidiscriminatorio. El derecho antidiscriminatorio asume el principio de transversalidad en su dimensión de género, que provoca la intervención de todos los poderes públicos para poder superar las discriminaciones contra las mujeres.

Las acciones positivas cuentan con importante respaldo internacional, ya que han sido introducidas en el Convenio núm. 111, sobre la discriminación en el empleo, de la Organización Internacional del Trabajo de 1958 (art. 2), en la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de Naciones Unidas de 1976 (art. 1.4) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (art. 4). También cuentan con el respaldo de la Unión Europea, pues han sido reconocidas en el Tratado de Ámsterdam de 1999, en la Carta de Derechos Fundamentales del año 2000 y el Tratado de Lisboa de 2009.

En España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula las acciones positivas, y en la misma línea están algunos Estatutos de Autonomía (Andalucía, Cataluña, Castilla y León y Extremadura), y la gran mayoría de leyes de igualdad de ámbito autonómico (Castilla y León, Comunidad Valenciana, País Vasco, Andalucía, Canarias, Asturias, Extremadura, Galicia, Cataluña, Baleares, Aragón y Cantabria).

Las acciones positivas son iniciativas y programas que tienen como objetivo aumentar la participación de los grupos discriminados, y se mantienen vigentes mientras la desigualdad persista, es decir, son de carácter temporal. Su aplicación por parte de los diversos países en el ámbito de la toma de decisión se ha traducido en la aplicación de cuotas en favor del sexo infrarrepresentado, mediante las que se establece un porcentaje o cifra fijos para la designación o representación de un grupo específico —en este caso, las mujeres— en la mayoría de los casos en forma de un porcentaje mínimo que puede ser el 20, el 30 o el 40 por ciento.

Otro de los mecanismos regulados para la eliminación de las barreras invisibles es la aplicación del principio de presencia equilibrada (mínimo del 40%, máximo del 60%). Este principio introducido por la LOI es una medida que establece la fórmula de equilibrio entre los sexos —de manera que su efecto es bidireccional, ya que puede afectar a uno u otro sexo, como demostró la STC 12/2008, de 29 de enero—, tiene como objetivo acelerar la igualdad de hecho y enriquecer la democracia y es entendido como el mecanismo adecuado para garantizar una verdadera participación y representación de las mujeres en los espacios de poder. Los porcentajes se marcan para definir una masa crítica necesaria para que el grupo infrarrepresentado se convierta en una minoría decisiva.

En definitiva, estamos ante un cambio significativo en el reparto de poder, posibilitando que las mujeres que no están formando parte de los espacios de poder participen en estos y contribuyan a un cambio sustancial en las relaciones de poder.

TERCERA. - La igualdad formal se ha alcanzado con plenitud en las sociedades democráticas, desde todos los ámbitos (internacional, europeo, estatal y CCAA) y se ha ido formalizando y articulando en las diferentes esferas de actuación (político, económico, laboral, educativo, sanitario, cultural, social). Pero también ha quedado patente que la igualdad material, aquella que elimina los obstáculos que siguen dificultando la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, no está siendo lo eficaz que se esperaba, sin duda debido a la organización patriarcal que sigue impregnado en instituciones, en el ordenamiento, en la costumbre, y, en definitiva, en la sociedad. Y es que el objetivo es alcanzar la neutralidad como punto de partida, pero la visión del mundo androcéntrico que se ha asentado durante siglos, formando democracias patriarcales, es difícil de remover y cambiar. Para alcanzar un equilibrio de mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión, se deben producir cambios más profundos, que trasciende a la

propia participación de la mujer en estos espacios, es la renegociación del contrato social, colocando a las mujeres como sujetos equiparables con el hombre.

Es un cambio de planteamiento en la aplicación de la igualdad, de tal forma que lo público y lo privado no se pueden analizar por separado, ya que lo público y lo privado interactúan, y lo que sucede en un ámbito afecta de forma positiva y negativa en el otro ámbito (dimensión individual). Y de la misma manera, la forma de entender individualmente estos dos ámbitos (en términos de igualdad) repercuten positivamente o negativamente en la sociedad, y más concretamente, en la igualdad efectiva de las mujeres (dimensión social).

La fórmula que permita ejercer la democracia de forma diferente a como la conocemos consiste en crear las bases de un nuevo pacto social encaminado a la búsqueda de una democracia paritaria que manifieste una igualdad de estado, que vertebré todas las instituciones, el ordenamiento y que acabe repercutiendo en las sociedades, en las formas de hacer, en las formas de creer, más justas e igualitarias, más respetuosas con los derechos humanos y, en definitiva, más democráticas.

Para alcanzar los parámetros de democracias igualitarias y paritarias –que entre otras cuestiones fundamentales, permitirá que las mesas de negociación sean equilibradas y que los convenios colectivos sean normas generadoras de igualdad efectiva–, resulta imprescindible cambiar las bases del contrato social para vertebrar la igualdad en el marco constitucional y alcanzar una igualdad de estado que no dé cabida a discriminaciones legales y que no titubee a la hora de implementar normas de igualdad efectiva. Pero, mientras tanto, y a pesar de las evidencias científicas, las mujeres seguirán ocupando una posición en desventaja con los hombres, seguirán sufriendo discriminaciones por ser mujeres y seguirán siendo las víctimas de la violencia sexista, repercutiendo negativamente en la sociedad y originando democracias “a medio hacer”.

CUARTA. - La Organización de Naciones Unidas ha buscado desde sus orígenes establecer políticas sobre la igualdad de mujeres y hombres en todos aquellos países que operan bajo las directrices de los principios democráticos. Cada una de las decisiones que ha tomado refleja su interés y preocupación por la consecución de la igualdad. El papel de Naciones Unidas es un referente para los países democráticos, ya que, por un lado,

visibiliza y sitúa la discriminación de género en el mapa político y, por otro lado, establece mecanismos para erradicar estas desigualdades.

La ONU ha sido clave y determinante en muchas de las políticas de igualdad que a día de hoy contamos. Conceptos como las acciones positivas, la transversalidad de género, la participación equilibrada en los espacios de poder, han sido adoptados en muchos textos normativos a nivel nacional como consecuencia de su trabajo. Cada uno de los movimientos de la ONU, a través de las cuatro Conferencias mundiales de la Mujer (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995), o de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967), o de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (1979), ha sido elemental para ir dando pasos en la erradicación de las discriminaciones, pero también ha sido clave para poner el foco donde “nadie”, o por lo menos “nadie en el ámbito gubernamental”, lo ponía: visibilizar la falta de mujeres en cualquier ámbito, la falta de estadísticas o las discriminaciones de género en la esfera pública.

En cuanto a las medidas sobre participación y presencia equilibrada en los puestos de toma de decisión, ha sido de las primeras organizaciones en introducir medidas a este respecto, a través de las acciones positivas, reguladas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En su artículo 4.1 regula “la adopción de los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”. Su contribución también ha sido destacada a la hora de visibilizar que la falta de mujeres en los espacios de toma de decisiones es un grave perjuicio en un país democrático.

A pesar de los esfuerzos y de los obstáculos superados y del anhelo de la ONU por erradicar cualquier tipo de discriminación contra las mujeres, todavía existen más de setenta años después de su nacimiento. Es posible que el carácter supranacional de la ONU y la escasa fuerza normativa de los textos que en ella se promulgan haga difícil traspasar la barrera de la igualdad formal y convertirla en igualdad material no se hace tan fácil, y, en la mayoría de los casos, simplemente son acogidos por los países miembros como declaraciones de buenas intenciones y buenas prácticas.

QUINTA. - El papel de la Unión Europea en términos de igualdad ha sido fundamental para el desarrollo del marco normativo interno y, por ende, en la normativa española sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres. A la estela de lo que iba ya marcando la ONU en cuanto a estrategias, la Unión Europea no se podía quedar atrás en cuanto a la protección de los derechos de las mujeres. Pero con un matiz importante, por lo menos para el ordenamiento jurídico interno: la pertenencia de España a la UE y la aprobación por parte de esta institución de directivas para la consecución de la igualdad real y efectiva, que necesariamente debían ser integradas en el marco normativo interno, ha dotado y sigue dotando de una protección y unas garantías mayores.

Buena muestra de lo anterior son la aprobación de determinadas directivas, como la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, ahora derogada, y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, porque han sido determinantes para el ordenamiento jurídico español en materia de igualdad.

Además, como ya venía pasando con la ONU, en la Unión ha habido momentos determinantes para la igualdad de mujeres y hombres. El que supuso un cambio de rumbo fue la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, es decir, apenas hace dos décadas. El Tratado de Ámsterdam dota a la igualdad un rango normativo inédito hasta ese momento, supuso un cambio en la concepción de la igualdad de mujeres y hombres, pero, más especialmente, porque convierte a la mujer en sujetos activos de las políticas de la UE. El Tratado de Ámsterdam reguló la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres, la promoción de la igualdad, la lucha contra las discriminaciones por razón de sexo, la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, las acciones positivas y el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres para un mismo trabajo o de igual valor, dejando sin espacio la “trampa” de las categorías profesionales. En definitiva, el Tratado de Ámsterdam reguló la igualdad, al mismo tiempo, como un fin y como un elemento estructural de la UE.

Otros de los hitos importantes de la UE fueron las convocatorias de las Cumbres Europeas “Mujeres en el Poder” celebradas en Atenas en 1992 y Cádiz en 2010, para visibilizar el déficit democrático que supone la falta de mujeres en el ámbito de toma de

decisiones. En ambas cumbres las participantes, mujeres con experiencia en altas responsabilidades políticas, instaron a las organizaciones con responsabilidades a una participación equilibrada y real de mujeres y hombres en las esferas de poder, haciendo hincapié en la necesidad de establecer medidas correctivas para facilitar la incorporación de la mujer en este ámbito de la toma de decisiones, y marcando la paridad como una de las herramientas fundamentales para el cambio.

La UE ha establecido a través de múltiples textos, pero de naturaleza no vinculante, la necesidad de integrar de forma real a las mujeres en puestos de responsabilidad, pero sin definir “cómo”, ya que no dejan de ser buenas prácticas y buenas intenciones, pero que no repercuten de forma directa en la consecución de la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres en la participación de los espacios de poder.

SEXTA. - La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un antes y un después en el ordenamiento jurídico español en materia de igualdad. La LOI viene a desarrollar el mandato constitucional de los artículos 9.2 y 14 de la CE, por lo que tiene que hacer efectivo el derecho a la igualdad de mujeres y hombres. Que las mujeres de forma sistemática sigan sufriendo discriminaciones no casa con una verdadera democracia, por lo que la LOI da un paso en firme para una sociedad democrática y, haciendo suyos buena parte de los mandatos y recomendaciones que se venían desarrollando tanto por la ONU como por la UE, asume la función de ley-código de igualdad de mujeres y hombres y la integra de forma transversal en todos los ámbitos de la vida.

Uno de los saltos cualitativos más importantes que establece la LOI es la regulación del principio de presencia o composición equilibrada, que marca un mínimo de la presencia de mujeres para el ámbito donde se integre, porque, si bien es cierto, tal y como reza la disposición adicional primera de la LOI, que “la presencia de mujeres y hombres” tiene como objetivo equiparar ambas presencias y, por tanto, participaciones, esta configuración va a beneficiar inmediatamente a las mujeres, ya que han sido y siguen siendo el sexo infrarrepresentado en los puestos de toma de decisión. Y es que, revisando la LOI, en la regulación de la presencia y composición equilibrada el legislador tiene claro que es para paliar la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad, y así queda patente cuando lo regula para las candidaturas electorales (disposición adicional segunda de la LOI), los órganos de la Administración General del

Estado (art. 14.4 de la LOI), los órganos de control y de gobierno de los centros docentes (art. 24.2 de la LOI), los órganos de ámbito cultural y artístico (art. 26.2 de la LOI), y los puestos directivos y de responsabilidad del Sistema Nacional de Salud (art. 27.3 de la LOI).

Sin embargo, el grado de imperatividad que el legislador dota a la aplicación de dicho principio no tiene el mismo alcance en todos los casos, ya que solo existe la obligación de aplicarlo en las candidaturas electorales, y en el resto de casos se plantea fundamentalmente como una recomendación. Y aquí, a pesar de que el propio texto advierte de la “todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica”, la solución que formula mediante el principio de presencia equilibrada es idónea para corregir esa situación, pero todavía no se aplica de manera generalizada a cualquiera de los ámbitos dónde se adoptan decisiones que tienen repercusión en la implementación de la igualdad y en el bienestar de la ciudadanía. Entre ellos, de manera destacada, la negociación colectiva.

SÉPTIMA. - Desde inicios del año 2000, la mayoría de los gobiernos autonómicos han aprobado normativa en materia de igualdad, a excepción de la Comunidad de Madrid y La Rioja. Incluso varias CCAA, como la navarra, la castellanoleonesa, la valenciana, la vasca y la balear, se adelantaron a la propia LOI, iniciando un marco normativo que se despojaba de complejos patriarcales y generaba presión e influencia para impulsar la redacción de la Ley orgánica 3/2007.

Todas las CCAA que han aprobado leyes en materia de igualdad regulan de uno u otro modo la igualdad en los ámbitos de toma de decisión y el fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de poder. La Ley 17/2015, de 21 de julio, de Cataluña (art. 2) y la Ley Foral 17/19, de 4 de abril, de Navarra (art. 4), estipulan que esta representación deberá alcanzar el 50% de las personas de cada sexo. Por su parte, la Ley 11/2016, de 28 de julio, de *les Illes Balears*, regula la paridad en los órganos de representación y de toma de decisiones (art. 3), y la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco (art. 3), que fue objeto de recurso de inconstitucionalidad, resulto por la STC 13/2009, de 19 enero de 2009, fue declarada constitucional por estar los porcentajes de presencia dentro de la horquilla del 40% - 60%.

Lo más destacable de las leyes de igualdad de ámbito autonómico es que muchas de ellas regulan explícitamente la participación de mujeres en las mesas de negociación. Por el contrario, la LOI solo contiene una mención muy indirecta en el artículo 5, que regula la igualdad de trato y oportunidades en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

A este respecto, la primera fue la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Castilla y León, que regula en el artículo 14 facilitar la participación de las mujeres en las mesas de los convenios colectivos. En los mismos términos lo regula el artículo 28 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Andalucía. Por su parte, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Extremadura establece en el artículo 48 realizar actividades de sensibilización para lograr una representación equilibrada de ambos sexos en las mesas negociadoras. En el año 2015, el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, de la Comunidad Autónoma de Galicia, establece en el artículo 84 el fomento de la composición equilibrada para la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Galicia y para la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales. Y la Ley 11/2016, de 28 de julio, de *les Illes Balears*, también establece una regulación promocional sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos (art. 41). Esta misma línea la siguen las leyes autonómicas más recientes: la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Aragón, en el artículo 47, y la Ley cántabra 2/2019, de 7 de marzo, que regula en el artículo 79 el fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Cantabria.

Mención especial debe hacerse a la comunidad autónoma de Cataluña. La Ley 17/2015, de 21 de julio, fue un paso más allá, estableciendo un cierto control de legalidad para verificar la presencia de mujeres en las mesas negociadoras, ya que su artículo 40 promovía la presencia de mujeres y hombres en las mesas de negociación, incluso mediante acciones positivas. Pero cabe recordar que este artículo fue declarado inconstitucional y nulo en la Sentencia 159/2016, de 22 de septiembre, que resolvió el recurso de inconstitucionalidad 2257-2016, al interpretar el tribunal que dicho precepto debe encuadrarse en materia de legislación laboral porque afecta al contenido del derecho a la negociación colectiva, una competencia de carácter estatal.

En consecuencia, muchas de las leyes de igualdad de ámbito autonómico se hacen eco de la baja presencia de las mujeres en las mesas de negociación, y aunque sean recomendaciones (“fomentarán”, “facilitarán”), dejan patentemente en los diferentes textos

legales que es necesario aumentar la participación de las mujeres en estos puestos de toma de decisión.

OCTAVA. - El legislador español, como ya se ha señalado, regula como herramienta para contrarrestar la falta de mujeres en los puestos de toma de decisión el principio de presencia equilibrada. Podemos afirmar que, para que haya una efectiva igualdad en la composición de las mesas negociadoras encargadas de elaborar y negociar los convenios colectivos, en primer término, deberá haber una composición equilibrada de mujeres y hombres, o por lo menos eso se espera de una verdadera democracia. Aquí conviene recordar que:

- El artículo 5 de la LOI establece que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará (...) en la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales”.
- La Disposición Adicional Primera de la LOI, define el principio de presencia o composición equilibrada como “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.
- Y, finalmente, que los agentes activos que forman parte de la negociación son las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales, que dependerán del ámbito de negociación.

El artículo 5 dice explícitamente que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse para la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, por lo que podemos interpretar que esta participación o representación debe respetar el principio de presencia equilibrada. Como ya se ha afirmado, pero volvemos a reiterar, esta es la herramienta que el legislador ha considerado más apropiada para favorecer la incorporación a aquellos ámbitos de decisión donde las mujeres no han participado o han participado en minoría. Como las organizaciones sindicales y empresariales participan en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, y en tanto en cuanto se trata de una de sus facetas públicas más sobresalientes, siendo el resultado de la negociación y el acuerdo fuente de derechos y obligaciones de la relación laboral, esto es los convenios

colectivos (art. 1.3 ET), la composición de dichas mesas debería respetar el principio de presencia equilibrada.

Aunque de manera directa el legislador no establece la aplicación del principio de presencia en las mesas negociadoras, una interpretación conjunta de los tres preceptos señalados anteriormente nos conduce a proponer la obligatoriedad de su aplicación también en las mesas negociadoras.

NOVENA. - La presencia y participación de mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos de la Comunidad Valenciana, en términos generales, es mucho menor que la de los hombres. En datos absolutos, han formado parte de las mesas de negociación estudiadas 370 mujeres frente a 937 hombres, lo que en porcentaje responde al 28% de mujeres y al 72% de hombres. Aunque se trata de un dato global, que no muestra por completo el exhaustivo estudio desarrollado en el capítulo tercero de la tesis doctoral, sí nos avanza que la presencia de mujeres no solo es menor a la de los hombres, que era algo probable conociendo el panorama de las mujeres en los espacios de poder, sino que además está muy por debajo del 40% que propone el principio de presencia equilibrada. Además, este resultado vuelve a confirmar el incumplimiento sistemático del principio de presencia equilibrada cuando no es exigible legalmente.

En relación a la participación de las mujeres en la representación sindical, no se aprecia diferencias significativas y destacables cuando revisamos los datos por convenios de sector o empresa, o según el ámbito territorial. De la misma manera, tampoco se aprecia una evolución positiva con el paso de los años, pues los datos son dispares y estos no se consolidan. Los porcentajes de mujeres en el ámbito sindical para los convenios de empresa y sector, con independencia del ámbito de aplicación, oscilan en torno al 34%.

En cuarenta y dos de los ciento treinta y tres convenios analizados no había ninguna mujer en la representación sindical. En el 59% la representación de mujeres era nula o menor al mínimo del 40%, en el 18% de los convenios la participación de mujeres y hombres era equilibrada y en el 22% la representación de mujeres superaba el máximo del 60%. Son destacables los convenios de empresa de ámbito provincial, donde en diecisiete convenios, el 25%, la presencia de mujeres era mayor al máximo del 60%.

En la participación de las mujeres en la representación empresarial tampoco se aprecian diferencias significativas cuando revisamos los datos por convenios de sector o

empresa, o según el ámbito territorial. Tampoco se aprecia que con el paso de los años la presencia de mujeres aumente. Los datos son peores en comparación con la representación sindical: la media de mujeres está entorno al 19% para los convenios de empresa y sector con independencia del ámbito de aplicación.

En la parte empresarial en setenta y ocho convenios no había ninguna mujer, y en un 83% la presencia de mujeres era nula o menor al mínimo del 40%. En un 11% de los convenios la representación de mujeres se ajusta al principio de presencia equilibrada. Solo en 7 convenios la presencia de mujeres superaba la barrera del máximo del 60% en la parte empresarial, es decir, en un 5% de los convenios estudiados.

Cuando recordamos los datos de mujeres en el total de la mesa de negociación, observamos que los porcentajes de mujeres en los convenios de empresa son un poco superiores a los convenios de sector: en los primeros el porcentaje de mujeres se sitúa de media en el 30% y en los convenios de sector entorno al 26%. Los datos por mesa de negociación son un poco mejores en buena medida porque ambas representaciones (sindical y empresarial) se compensan. Los convenios donde no hay ninguna mujer en las mesas de negociación son treinta y uno, y en un total de 68% de convenios la presencia de mujeres es nula o menor al mínimo del 40%. Solo en el 20% la representación de mujeres se ajusta al principio de presencia equilibrada y en el 11% la presencia de las mujeres es mayor al máximo del 60% definido por el principio de presencia equilibrada.

Otro dato destacable es que únicamente en el 35% de los convenios estudiados la representación sindical eran hombres, frente al 7% de los convenios donde la representación está formada completamente por mujeres. Los datos son mayores en la representación empresarial: 58% de los convenios solo tienen hombres negociando y el 4% de los convenios solo cuentan con mujeres. Este dato nos sirve para corroborar que la presencia de mujeres es muy inferior que la de los hombres.

En conclusión, en más del 65% de los convenios estudiados las mujeres o no están o su presencia no llega al mínimo. Esto ocurre en el 59% de los convenios en la representación sindical y en el 83% de los convenios en la representación empresarial. El equilibrio de mujeres y hombres solo lo encontramos en el 20% de los convenios, lo que responde al 18% de los convenios de sector y al 11% de los convenios de empresa. También debemos destacar que en términos generales la presencia de mujeres es siempre mayor en la representación sindical que en la representación empresarial, siendo un 15% superior como media.

La presencia y participación de mujeres en las mesas de negociación no solo es mucho menor que la de los hombres, sino que, además, está muy alejada de lo que la propia LOI estima recomendable, una presencia mínima del 40% para entenderse que la composición de las mesas respeta la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En consecuencia, puede afirmarse a la luz de los datos que arroja esta tesis doctoral que las mujeres padecen una situación discriminatoria en las mesas de negociación en la medida que su presencia en las mesas negociadoras no es equilibrada y, en consecuencia, la igualdad de mujeres y hombres no es efectiva en este ámbito de la toma de decisiones.

DÉCIMA. - La principal conclusión en relación a las cláusulas contenidas en los convenios colectivos es que, en la mayoría de los casos, se ciñen a lo estrictamente establecido en las leyes. Si bien debe valorarse que al menos dejen recogido lo que dicen las leyes en términos de igualdad (ya sea la LOI o el ET), dadas las características de los convenios y, en particular, su cercanía con la realidad de un sector determinado o una empresa, deberían ser más concretos en sus regulaciones, ya que, como se ha repetido a lo largo de la tesis, la negociación es una herramienta efectiva para erradicar las discriminaciones en el trabajo, ya que esa cercanía posibilita detectar mejor en qué ámbitos se debe incidir con cláusulas de igualdad.

En relación con el acceso al empleo, contratación y promoción, las principales cláusulas detectadas están relacionadas con el acceso al empleo respetando el principio constitucional de igualdad y no discriminación, el fomento de la contratación a distancia o teletrabajo, el fomento de la contratación de colectivos con dificultades de inserción laboral, la contratación indefinida frente a la eventual, la promoción en igualdad de condiciones y sin discriminaciones, y el establecimiento de sistemas de promoción y ascenso teniendo en cuenta la preferencia por el sexo menos representado. En este sentido, se destaca que en uno de los convenios hace referencia a la eliminación de discriminaciones por razón de sexo con relación a la preferencia por el sexo menos representado. El 39% de los convenios objeto de estudio contiene una o varias de las cláusulas enunciadas.

Por su parte, las principales cláusulas reguladas para la conciliación y corresponsabilidad son la ampliación de excedencia por maternidad y paternidad; la regulación de la jornada continua en periodo estival; el permiso de lactancia para ambos progenitores como derecho de la madre y el padre; la regulación y adaptación de la

jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral; y también la protección de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. La mayoría de las cláusulas se ciñen a lo marcado por las leyes. Pero, en cualquier caso, casi todas las cláusulas se reducen a la ampliación de permisos por nacimiento, y no hay casi cláusulas sobre flexibilidad horaria o de la jornada laboral y se han detectado pocas medidas sobre el teletrabajo o trabajo a distancia y ninguna sobre la corresponsabilidad familiar o el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación. En el 83% de los convenios objeto de estudio han incluido cláusulas sobre conciliación y corresponsabilidad. Hay que tener en cuenta que los convenios analizados son anteriores a la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, lo que evidencia que la falta de normativa –la anterior al 2019– al respecto es proporcional a la falta de cláusulas que aborden sin tapujos la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el ámbito de la clasificación profesional el número de cláusulas detectadas es bajo, apenas un 16%. Están relacionadas con la clasificación profesional bajo el mandato de la igualdad de oportunidades, la regulación del encuadramiento bajo criterios objetivos, la regulación de la polivalencia funcional con complementos retributivos y la regulación en solo un convenio que, a igualdad de méritos, ascenderá o promoverá a una plaza vacante la persona del sexo menos representado en ella. Apenas se han detectado cláusulas relativas a la clasificación profesional que integren medidas antidiscriminatorias y de igualdad.

En la revisión de un uso del lenguaje inclusivo para la clasificación profesional, en poco más de la mitad de los convenios se hace un uso correcto (57 convenios), entendiendo este, incluyendo también la previsión en una cláusula de uso neutro del lenguaje.

La regulación de cláusulas de formación también es muy limitada, solo el 13%. Se ajusta a un acceso sin discriminación, a la regulación del tiempo de formación en condiciones no discriminatorias y al establecimiento de programas de formación específicos destinados a mujeres trabajadores y, de forma excepcional, al acceso a los programas de formación favoreciendo al sexo menos representado en las categorías superiores. Esta limitación se debe tanto al tipo de medidas como también a la cantidad de las mismas, ya que solo en 18 convenios están presentes.

En el ámbito donde más cláusulas se han detectado ha sido en lo relativo a las retribuciones, en 86 convenios se ha identificado alguna cláusula antidiscriminatoria y de igualdad efectiva. En tipo de cláusulas identificadas reproducen la igualdad retributiva expresada por el artículo 28 ET, establecen ayudas económicas que facilitan la conciliación, se regulan complementos económicos bajo criterios objetivos, se establece la regulación por la que desaparece progresivamente del complemento de antigüedad y regulan premios de fidelidad mediante criterios antidiscriminatorios.

La salud laboral es aún uno de los ámbitos menos trabajados desde la perspectiva de género, por lo menos en lo que respecta a la negociación colectiva. La mayoría de las cláusulas detectadas se limitan a reproducir lo que establece la LOI sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo y también lo previsto en el régimen disciplinario. El número de cláusulas es de 39, representa el 29% de los convenios estudiados.

Las medidas concretas identificadas en los convenios se limitan a la remisión a la LOI y a la Ley de violencia de género, o establece cláusulas generales de igualdad y no discriminación. Solo en dos convenios (1% de los analizados) se regulan medidas de acción positiva. En total, en el 54% de los convenios hay alguna cláusula sobre igualdad y no discriminación. Y en este mismo sentido sucede con la regulación dentro del propio convenio de elaborar planes de igualdad, son el 40% los convenios que se hacen eco de lo que la legislación establece y, solo de forma excepcional, en algunos convenios que tienen la obligación de tener planes de igualdad. Hay que destacar que es la ley la que marca que empresas deben de tener planes de igualdad, el que haya convenios que además lo integren, no exime a aquellos que no lo recogen y que tienen dicha obligación. En cualquier caso, que un convenio lo establezca no es baladí, ya que no hay que olvidar que los convenios colectivos son fuente de derecho Y teniendo en cuenta que, en el momento de análisis de dichos convenios, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, no estaba aún previsto, pues el citado RD-ley reduce la obligatoriedad de implantar planes de igualdad a las empresas con 50 o más personas trabajando.

El 19% de los convenios establece algún tipo de cláusula sobre medidas de igualdad en relación a las comisiones. Las principales cláusulas detectadas son la creación de Comisiones especiales para velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de igualdad y el seguimiento de los Planes de Igualdad, y la atribución de

funciones para ese mismo cometido a las Comisiones Paritarias. Pero en ningún convenio objeto de estudio se aplica el principio de presencia equilibrada en la composición de sus comisiones, ni para las paritarias propias del convenio, ni para las específicas creadas en materia de igualdad o de seguimiento de los planes de igualdad.

Las cláusulas que perpetúan sesgos de género y generan discriminaciones se han reducido bastante. Solo el 3% de cláusulas puede generar discriminaciones indirectas en el ámbito del acceso al empleo (criterio de antigüedad), la conciliación y la corresponsabilidad (ampliación del permiso de lactancia), la clasificación profesional (criterio de prevalencia) y la formación (incentivo económico por hacer la formación fuera de la jornada laboral). Mención especial merece el ámbito de las retribuciones. Como ocurría con la detección de cláusulas antidiscriminatorias y de igualdad, es donde mayor número de cláusulas discriminatorias se han identificado, concretamente un 64%. Regulan el complemento por antigüedad, la realización de horas extra, la regulación de complementos de disponibilidad, o el establecimiento de ayudas sociales o premios con criterios poco objetivos. Por último, solo se ha detectado cláusulas de discriminación directa en dos convenios: un uso sexista del lenguaje para la clasificación profesional y el pago de pensiones a las “viudas”.

UNDÉCIMA. - La composición equilibrada de las mesas de negociación tiene una clara relación con las medidas adoptadas. Un mayor número de medidas de igualdad y antidiscriminatorias se prevén en las mesas cuya composición es más equilibrada. Por el contrario, en las mesas masculinizadas es donde más cláusulas discriminatorias se detectan.

También hay que señalar que la composición de las mesas se acerca al equilibrio gracias fundamentalmente a la parte sindical. Es decir, si la composición de las mesas negociadoras se acerca al equilibrio es porque la mayor presencia de mujeres en representación de la parte sindical compensa su apreciable infrarrepresentación en la parte empresarial.

DUODÉCIMA. - Las tres conclusiones finales que pueden formularse con los resultados obtenidos en esta tesis doctoral son las siguientes:

- La participación de las mujeres en las mesas de negociación es muy inferior a la de los hombres, no alcanza ni el mínimo del 40%. La presencia de las mujeres en este ámbito de decisión, al igual que ocurre en otros, no va a estar en los mínimos que hemos entendido como democráticos hasta que una ley obligue a respetar el principio de presencia equilibrada en la negociación colectiva, ya que, si recordamos los datos de mujeres en las candidaturas electorales, su presencia solo está consolidada y garantizada cuando responde un imperativo legal, en nuestro caso establecido en la LOI mediante el principio de presencia equilibrada.
- La integración de cláusulas de igualdad efectiva y antidiscriminatorias en el ámbito de la negociación colectiva es muy limitada. En términos generales, se ajustan a lo establecido en las leyes y reproducen lo indicado en estas. Se pierde la oportunidad que dan los convenios de regular a través del principio de cercanía y proximidad a una realidad concreta de mujeres y hombres en el trabajo para integrar de forma efectiva y real la igualdad. Si tenemos en cuenta que las cláusulas no van más allá de lo establecido en las leyes, deberemos exigir su modificación, en virtud de los mandatos constitucionales (art. 1, 9.2 y 14 de la CE), para que en la negociación colectiva se haga efectiva la igualdad de mujeres y hombres. En este punto, es conveniente recordar dos normas de reciente aprobación: por un lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que tiene como cometido controlar las retribuciones para que no se produzcan discriminaciones; y, por otro lado, la Ley 12/2017, de 2 de noviembre, de modificación de las leyes reguladoras de las instituciones de la *Generalitat Valenciana* para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en sus órganos, que, como reza en su preámbulo “la composición de los órganos de estas instituciones estatutarias está [estaba] lejos de velar por la representatividad de las mujeres. Es necesaria, por tanto, una modificación [...] para garantizar de manera efectiva la composición representativa entre mujeres y hombres de sus órganos y garantizar la igualdad de oportunidades”. En ambos casos, el legislador ha advertido que era necesario integrar medidas correctivas para garantizar el mandato constitucional, ya que no es suficiente con meras recomendaciones, pues éstas no están generando cambios. Cuando se quiere generar cambios, primero se debe querer hacer el cambio, y segundo, se tiene que integrar dicho cambio en el ordenamiento jurídico. Por lo

que se propone una modificación del Estatuto de los Trabajadores para integrar la regulación del principio de presencia o composición equilibrada en las mesas encargadas de negociar los convenios colectivos.

- El impacto de la presencia de mujeres en las mesas de negociación en relación al contenido de los convenios es positivo. Prueba de ello es que, en términos generales, una composición equilibrada o feminizada de las mesas de negociación muestra una relación positiva con mayor número de cláusulas que generan igualdad y un descenso en las cláusulas que generan discriminaciones. En contraposición, la falta de mujeres en las mesas de negociación disminuye las cláusulas sobre igualdad y no discriminación.

Aunque fuera por la lógica de la aplicación del principio de igualdad debería trasladarse la Disposición Adicional primera de la LOI al Estatuto de los trabajadores y a la ley de libertad sindical. Si, además, como se ha demostrado en este trabajo, la presencia de mujeres en las mesas negociadoras incrementa la regulación de medidas en favor de la igualdad y la no discriminación, podemos afirmar que una regulación explícita tendría efectos expansivos en favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABAD DE SERVIN, ADELA; SERVIN ANDRADE, LUIS A. (1978): *Introducción al muestreo*. México: Limusa.

ALFONSO MEDALLO, CARLOS L. (2013): *Observatorio de la negociación colectiva. La negociación en materia de planes de igualdad: estudio analítico*, Madrid: Cinca.

ALONSO, ALBA; DIZ OTERO, ISABEL; LOIS GONZÁLEZ, MARTA IRENE (2010): «La influencia de las políticas públicas de igualdad en la toma de decisiones: un análisis de los informes de impacto de género», en *Revista española de ciencia política*, 24, 107-136.

AMORÓS PUENTE, CELIA (1985): *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Barcelona: Anthropos.

AMORÓS PUENTE, CELIA (1997): *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad*, Madrid: Cátedra.

AMORÓS PUENTE, CELIA (2009): *Vetas de ilustración: Reflexiones sobre feminismo e islam*, Madrid: Cátedra.

ARCHENTI, NÉLIA; TULA, MARÍA INÉS (2008): «Algunas cuestiones iniciales sobre las Leyes de Cuotas», en *Mujeres y política en américa latina. Sistemas electorales y cuotas de género*, Coord. Nélia Archenti y María Inés Tula, Ed. Heliasta: Buenos Aires, 9-29.

ARTEAGA BASURTO, CARLOS; CAMPOS COVARRUBIAS, GUILLERMO; BERMÚDEZ SÁNCHEZ, ROBERTO (2006): *Ciencias Sociales e investigación social*, México DF: Plaza y Valdés S. A. de C. V.

ASTOLA MADARIAGA, JASONE (2008): «El acceso de las españolas a los cargos públicos representativos», en *Artículo 14, una perspectiva de género: Boletín de información y análisis jurídico*, 27, 4-14.

ASTOLA MADARIAGA, JASONE (2014): «El sujeto de derecho y las sujetas a derecho: la lengua del derecho y sus consecuencias», en *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla*, Cortes Valencianas: Valencia, 105-116.

ASTOLA MADARIAGA, JASONE (2017): «Los Pactos constituyentes *contra natura* o la subordinación sistémica de las mujeres», en *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, (Ejemplar dedicado a: Revisar el pacto constituyente en perspectiva de género), N° Extra 5, 43-57.

AZORÍN, FERRÁN; SÁNCHEZ CRESPO, JOSÉ LUÍS (1986): *Métodos y aplicaciones del muestreo*, Madrid: Alianza Universidad.

BALAGUER CALLEJÓN, FRANCISCO (2005): «La Constitución Europea: forma y contenido, ciudadanos y Estados en la construcción del sistema de fuentes de la Unión Europea», en *Revista de derecho político*, 64, 121-142.

BALLESTER PASTOR, MARÍA AMPARO (2011): «La lucha contra la discriminación de la Unión Europea», en *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, 92, 207-255.

- BALLINGTON, JULLIE (2008): *Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments*, Inter-Parliamentary Union, Chapter 5 “*Institutional Change: Gender-sensitive Parliaments*”, 61, Recuperado de: <http://archive.ipu.org/pdf/publications/equality08-e.pdf> [Fecha de consulta: 01/04/2022].
- BARRÈRE UNZUETA, M.^a ÁNGELES (1997): *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de la mujer*, Madrid: IVAP/Civitas.
- BARRÈRE UNZUETA, M.^a ÁNGELES (2001): «Problemas del Derecho Antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades», en *Revista Vasca de Administración Pública*, Oñati: Instituto Vasco de Administración Pública, 60, 145-166.
- BARRÈRE UNZUETA, M.^a ÁNGELES (2002). «La acción positiva: análisis del concepto y propuesta de revisión», en *Jornadas sobre “Políticas locales para la igualdad entre mujeres y hombres”*; *Palacios de Congresos Europa*; Vitoria-Gasteiz, 11, 12 y 13 de diciembre de 2002, 1-29.
- BARRÈRE UNZUETA, M.^a ÁNGELES (2008): «Iusfeminismo y Derecho antidiscriminatorio: Hacia la igualdad por la discriminación», en *Mujeres, derechos y ciudadanías*, Ruth Meste i Mestres (Coord), Valencia: Tirant Lo Blanch, 45-71.
- BARRÈRE UNZUETA, M.^a ÁNGELES (2014): *El Derecho Antidiscriminatorio y sus límites. Especial referencia a la perspectiva iusfeminista*, Lima: Grijley.
- BARRÈRE UNZUETA, M.^a ÁNGELES (2018): «El principio de igualdad de trato vinculado a la discriminación directa o indirecta», en *El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Una evaluación del Primer Decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Asunción Ventura Franch y Santiago García Campá (Dir.), 119-153.
- BARRÈRE UNZUETA, M.^a ÁNGELES; MORONDO TARAMUNDI, DOLORES (2011): «Subdiscriminación y discriminación intersectorial: elementos para una teoría de derecho antidiscriminatorio», en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45, 15-42.
- BEAUVOIR, SIMONE DE (1949): *El Segundo sexo*, Buenos Aires: Siglo XX, cop. 1987.
- BENGOETXEA CABALLERO, JOXERRAMON (2008): «Los efectos diversos del derecho comunitario. El caso de las directivas», en *DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 31, 55-72.
- BENITEZ ORTIZ, PATRICIA; CABALLER GARRETA, MARTA; GONZÁLEZ TEJEDO, ESTHER; PITARCH GIMENO, TANIA; PONS ALEMÁN, BETLEM; CIFRE, EVA (2015): «Género y salud ocupacional: revisión de su situación en España», en *Àgora de Salut*, 585-590.
- BLACKETT, ADELLE; SHEPPARD, COLLEEN (2003): «Conjugar la negociación colectiva y el fomento de la igualdad», en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 4.
- BODELÓN GONZÁLEZ, ENCARNA (2009): «Feminismo y Derecho: mujeres que van más allá de lo jurídico», en *Género y dominación: críticas feministas del derecho y el poder*, Gemma Nicolás Lazo, Gemma & Bodelón González, Encarna (comps.), Barcelona: Anthropos, 95-116.
- BONINO COVAS, CARLA; ARAGÓN MEDINA, JORGE (2003): «La Negociación Colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres», en *Colección Informes y Estudios: Serie Relaciones Laborales*, 55, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- CABEZA PEREIRO, JAIME (2007a): «Derecho colectivo y principio de igualdad», *Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo* (Dir. Fernando Lousada Arochena), 159-173.
- CABEZA PEREIRO, JAIME (2007b): «Los planes de igualdad y la negociación colectiva», en *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 21, 2007, 35-46.
- CABEZA PEREIRO, JAIME; PÉREZ DEL RÍO, TERESA (2007): «Negociación colectiva como instrumento de igualdad antes y en la Ley Orgánica de igualdad efectiva», *Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo* (Dir. Fernando Lousada Arochena), 145-157.
- CAMPOS RUBIO, ARANTZA (2010): «La igualdad de mujeres y hombres: 30 años de Parlamento vasco. La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres», en *Corts Anuario de derecho parlamentario*, n.º 25, 19-45.
- CAMPOS RUBIO, ARANTZA (2014): «Participación y representación política de las mujeres el MF y el 100% de la representación», en *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkeria*, 99-100, 745-763.
- CARMONA CUENCA, ENCARNA (2015): «La igualdad de género en el tribunal europeo de derechos humanos: un reconocimiento tardío con relación al tribunal de justicia de la Unión Europea», en *Revista española de derecho constitucional*, 104, 297-328.
- CASTELLS, CARME (Compiladora) (1996): *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.
- COBO BEDÍA, ROSA (2002): «Democracia paritaria y sujeto político femenino», en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 36, 29-44.
- COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (2013): *Informe anual de gobierno Corporativo de las compañías del IBEX 35* (Ejercicio 2013) (Recuperado de: <http://www.cnmv.es/Portal/Publicaciones/PublicacionesGN.aspx?id=22>[Fecha de consulta: 01/06/2022])
- DAHLERUP, DRUDE (1986): «De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la “masa crítica” aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava», en *Ponencia presentada en el XI Congreso Mundial de Sociología, Nueva Delhi (18 al 22 de agosto de 1986) y en el Seminario Internacional del Comité de Investigación en Papeles Sexuales y Política de IPSA, Nueva Delhi (14 al 17 de agosto de 1986)*, 125-160.
- DAHLERUP, DRUDE (2002): «El uso de cuotas para incrementar la representación política de la mujer, en Mujeres en el Parlamento. Más allá de los números», en *Series Manuales*. Ed. Internacional IDEA: Estocolmo, 159-172 (capítulo 4).
- DAHLERUP, DRUDE (2007): «Electoral gender quotas: between equality of opportunity and equality of result», en *Representation*, 43: 2, 73-92.
- DÍAZ MARTÍNEZ, CAPITOLINA; DEMA MORENO, SANDRA (2013): *Sociología y Género*. Madrid: Tecnos.
- DOMÍNGUEZ MORALES, ANA (2018): «El impacto de los derechos fundamentales a la igualdad de trato y de la no discriminación sobre la negociación colectiva», en *Revista de Información Laboral*, núm. 10/2018.
- DURÁN HERAS, MARÍA ÁNGELES (1988): «La división del trabajo», en *De puertas adentro*, 253-304.
- DURÁN Y LALAGUNA, PALOMA (2005): *Las Naciones Unidas y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, Santo Domingo: INSTRAW.

DURÁN Y LALAGUNA, PALOMA (2007): *Sobre el género y su tratamiento en las Organizaciones Internacionales*, Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias.

ELIZONDO LOPETEGUI, ARANTXA; NOVO ARBONA, AINHOA; SILVESTRE CABRERA, MARÍA (2007): «La presencia de mujeres y hombres en las universidades española», en *Aequalitas. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 21, 25-34.

EMMENGGER, SUSAN (1999): «Perspectiva de género en Derecho», en *Anuario de Derecho Penal*, 1999 – 2000, 1-11.

ESQUEMBRE CERDÁ, M^a DEL MAR (2014a): «Derecho Constitucional y género. Una propuesta epistémica metodológica», en *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla Merino*, Valencia: Corts Valencianes, 229-239.

ESQUEMBRE CERDÁ, M^a DEL MAR (2014b): “Una Constitución de todas y todos. La reforma constitucional desde una perspectiva de género”, en la *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (Ejemplar dedicado a: Por una reforma constitucional), 23, 101-122.

ESQUEMBRE CERDÁ, M^a DEL MAR (2017): «Las Mujeres ante el cambio constitucional. Algunos apuntes desde una perspectiva feminista para una “reforma constituyente” de la constitución española», en *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, (Ejemplar dedicado a: Revisar el pacto constituyente en perspectiva de género), N^o Extra 5, 75-92.

ESQUEMBRE VALDÉS, M^a DEL MAR (2006): «Género y ciudadanía, mujeres y constitución», en *Feminismo/s*, n^o 8, 35-52.

FABREGAT MONFORT, GEMMA (2008). *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo. La posibilidad de una nueva tutela a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch y Universitat de València.

FABREGAT MONFORT, GEMMA (2021): «Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género», en *Femeris*, 6, 2, 12-33.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.^a FERNANDA (2008): «La respuesta negociada a las conductas discriminatorias: un área de negociación ralentizada» en *La tutela laboral frente a la discriminación*, Madrid: La Ley

FERNÁNDEZ PROL, FRANCISCA (2008): «Igualdad por razón de sexo / género en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional», *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Fernando Lousada (Coord.), Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, 95-123.

FERRAJOLI, LUIGI (2005): «La crisis de la democracia en la era de la globalización», en *Anales de la Catedra Francisco Suárez*, 39, 37 – 51.

FIGUERUELO BURRIEZA, ÁNGELA (2013): *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Albacete: Bomarzo.

FIGUERUELO BURRIEZA, ÁNGELA (2014): «Igualdad de género en la toma de decisiones: sobre la composición equilibrada de los consejos de administración de las grandes empresas», en *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla*, Cortes Valencianas: Valencia, 241-252.

FONTENLA, MARTA (marzo, 2008): «Qué es el patriarcado», *Mujeres en red*, el periódico feminista (Recuperado de [¿Qué es el patriarcado? \(mujiereenred.net\)](http://www.mujiereenred.net) [Fecha de consulta: 01/06/2022])

FREIXES SANJUÁN, TERESA (2000): «La igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de integración europea», en *Mujer y Constitución Española*. España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 43-80.

FREIXES SANJUÁN, TERESA (2004): «La igualdad y el futuro de Europa: reflexiones en torno al proceso de constitucionalización», en *Artículo 14, una perspectiva de género. Boletín de información y análisis jurídico*, 16, 4-21.

FREIXES SANJUÁN, TERESA (2005): «Derechos fundamentales en la Unión Europea. Evolución y prospectiva: la construcción de un espacio jurídico europeo de los derechos fundamentales», en *Revista de derecho constitucional europeo*, 4, 43-86.

FREIXES SANJUÁN, TERESA (2011): «La igualdad de mujeres y hombres en el Derecho de la Unión Europea. Una valoración tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa», en *Themis revista jurídica de igualdad de género*, 9, 31-62.

FREIXES SANJUÁN, TERESA; REMOTTI, CARLOS (2002): *El futuro de Europa: constitución y derechos fundamentales*, Valencia: Minim.

FRIEDAN, BETTY (1963): *La mística de la feminidad*. Madrid: Cátedra.

GAMBA, SUSANA (marzo, 2008): «¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?», *Mujeres en red*, el periódico feminista (Recuperado de [¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? \(mujiereenred.net\)](http://www.mujiereenred.net) [Fecha de consulta: 01/06/2022])

GARCÍA CAMPÁ, SANTIAGO (2021): «La discriminación por omisión de acciones positivas. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 134/2021, de 24 de febrero», en *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, n. 459, 255-262.

GARCÍA CAMPÁ, SANTIAGO; ASUNCIÓN VENTURA FRANCH (2021): «El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad», en *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9, núm. 2, 141-178.

GARCÍA DÍAZ, MARGARITA (1991): «Igualdad de la mujer acceso al empleo, formación profesional y condiciones de trabajo», en *Acciones e investigaciones sociales* (Ejemplar dedicado a: Diferenciación), 1, 115-140.

GARCÍA FERRANDO, MANUEL (1985): *Socioestadística*, Madrid: Alianza.

GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN (2019): *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Negociación Colectiva de la Comunidad de Madrid*, Madrid: Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid.

GARCÍA NINET, JOSÉ IGNACIO (dir.), Garrigues Giménez, Amparo (coord.) (2007): *Comentarios a la Ley de Igualdad*, Valencia: CISS.

GARCÍA SORIANO, MARÍA VICENTA (2008): «El principio de presencia equilibrada en el art. 44 bis de la LOREG y el derecho de acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad: análisis crítico de la última reforma de la LOREG», en *Feminismo/s* (Ejemplar dedicado a: Mujeres en Democracia: Perspectivas jurídico-políticas de la Igualdad / coord. por María Nieves Montesinos Sánchez, María del Mar Esquembre Cerdá), 12, 135-154.

GARCÍA TRASCASAS, ASCENSIÓN (2013): «Retribución y no discriminación por razón de sexo. Algunas reflexiones en torno a la negociación colectiva», en *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Albacete: Bomarzo, 79-124.

GARRIDO GÓMEZ, MARÍA ISABEL (2021): *Esquemas sobre igualdad y no discriminación por razón de género*, Valencia: Tirant lo Blanch.

GARRIGUES GIMÉNES, AMPARO (2017). *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, Madrid: Reus.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2009): *Dones i treball: publicació estadística del Departament de Treball. Anuari 2009*, Cataluña: Departamento de Trabajo (Recuperado de: <https://www.idescat.cat/serveis/biblioteca/docs/bib/accesremot/gi13492009.pdf> [Fecha de consulta: 01/06/2022]).

GONZÁLEZ CAMPOS, JULIO D. (Dir.) (1993): *Unión europea y Comunidad Europea*, (Manuel Desantes Real; con la colaboración de Marcos Araújo Boyd y Lucía Gomis Català) Madrid: Tecnos.

HARTMANN, HEIDI (1979). «Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo», en *Papers de la Fundació, Fundació Rafael Campalans*, 88.

IESE Y INFORPRESS (2013): *Las mujeres en los Consejos de IBEX – 35* (Recuperado de: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0332.pdf> [Fecha de consulta: 01/06/2022]).

IGAREDA GONZÁLEZ, NOELIA; CRUELLS LÓPEZ, MARTA (2014): «Críticas al derecho y al sujeto "mujeres" y propuestas desde la jurisprudencia feminista», en *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho (CEFD)*, 30, 1-16.

JAGGAR, ALISON (2008): *Just Methods: An Interdisciplinary Feminist Reader*, Boulder, CO: Paradigm Publishers.

LAGARDE, MARCELA (1996): *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Madrid: HORAS Y HORAS.

LATORRE, ÁNGEL (2002): *Introducción al Derecho*, Barcelona: Ariel.

LEMAITRE RIPOL, JULIETA (2005): «El feminismo en la Enseñanza del Derecho en los Estados Unidos: estrategias para América Latina», en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, 6, 175-192.

LEÓN ALONSO, MARTA (2013): «El enfoque jurídico-constitucional de la igualdad y de la no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva», en *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Ángela Figueruelo Burrieza (dir.) y María Luisa Martín Hernández (coord.), Albacete: Bomarzo, 167-201.

LÓPEZ CASTILLO, ANTONIO (Dir.) (2020): *Instituciones y derecho de la Unión Europea*, Valencia: Tirant lo Blanc.

LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO (coord.) (2008): *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid: Ministerio de Trabajo e inmigración.

LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO (2013): «El impacto de género de la reforma de la negociación colectiva», en *Aequalitas: revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 33, 12-17.

LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO (2014): *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

MACÍAS JARA, MARÍA (2011a): «El principio de presencia equilibrada en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá IV*, 223-249.

MACÍAS JARA, MARÍA (2011b): «La perspectiva de género en la regulación de los derechos sociales de los estatutos de autonomía reformados», en *Logros y retos: Actas del III congreso universitario nacional "Investigación y género"* (coord. por Isabel Vázquez Bermúdez), 1142-1164.

MACKINNON, CATHARINE A. (1995): *Hacia una teoría feminista del Estado*, Madrid: Cátedra.

MARÍN MALO, MIRENTXU (2021): «Discriminación salarial indirecta y los sistemas de valoración de puestos de trabajo», en *Femeris*, 6, 2, 34-60.

MARRADES PUIG, ANA I (2019): *La Ética Del Cuidado, La Igualdad y La Diversidad. Retos Para El Estado Constitucional Del Siglo XXI*, Valencia: Tirant lo Blanch.

MARTÍN VIDA, MARÍA ÁNGELES (2003): «Modelos de medidas de acción positiva en los países miembros de la Unión Europea», en *Teoría y Realidad Constitucional*, 12-13, 321-349.

MARTÍNEZ SEMPERE, EVA (2014): «Ciudadanía democrática, voluntad política y estado social», en *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla*, Cortes Valencianas: Valencia, 443-451.

MERINO SEGOVIA, AMPARO (2012): *La Negociación colectiva tras las reformas de 2012*, Albacete: Bomarzo.

MILLET, KATE (1975): *Política sexual*, México: Aguilar.

MINC, ALIAN (1990): *La gran ilusión: la Europa comunitaria y la Europa continental*, Barcelona: Planeta.

MINISTERIO DEL INTERIOR (2007): *Elecciones Locales 2007: impacto de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid: Ministerio del Interior, Secretaría General Técnica (Recuperado de: [Elecciones locales 2007 : impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(interior.gob.es\)](#) [Fecha de consulta: 01/06/2022]).

MINISTERIO DEL INTERIOR (2008): *Elecciones a Cortes Generales 2008: impacto de la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid: Ministerio del Interior, Secretaría General Técnica (Recuperado de: [Elecciones-a-Cortes-Generales-2008-impacto-de-la-Ley-para-la-igualdad-efectiva-de-mujeres-y-hombres-NIPO-126-08-106-9.pdf \(interior.gob.es\)](#) [Fecha de consulta: 01/06/2022]).

MINISTERIO DEL INTERIOR (2020): *Elecciones Generales de 28 de abril de 2019 y de 10 de noviembre de 2019: Estudio del impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid: Ministerio del Interior, Secretaría General Técnica (Recuperado de: [Elecciones generales de 28 de abril de 2019 y de 10 de noviembre de 2019: estudio del impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(interior.gob.es\)](#) [Fecha de consulta: 01/06/2022]).

MINISTERIO DEL INTERIOR (2021): *Elecciones Locales de 26 de mayo de 2019: Estudio del impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid: Ministerio del Interior, Secretaría General Técnica (Recuperado de: [Elecciones locales de 26 de mayo de 2019: estudio del impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. \(interior.gob.es\)](https://interior.gob.es) [Fecha de consulta: 01/06/2022]).

MITCHELL, JULIET (1971): *Woman's Estate*, Harmondsworth: Penguin.

MOLINA HERMOSILLA, OLIMPIA (2012): *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implantación de una política de igualdad de género*, Granada: Comares.

MOLLER OKIN, SUSAN (1989): *Gender, Justice and the family*, New York: Basic Books.

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS; MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL; MORENO VIDA, MARÍA NIEVES (2013): *Manual de Derecho Sindical*, Granada: Ed. Comares.

MONNET, JEAN (2008): *Los Estados Unidos de Europa han comenzado*, Madrid: Ediciones Encuentro.

MONTAÑÉS SERRANO, MANUEL (2013): «Diseño científico de muestras estructurales», en *Investigar la Comunicación hoy. Revisión de políticas científicas y aportaciones metodológicas*, Simposio Internacional sobre Política Científica en Comunicación, Mariño, Miguel Vicente & González Hortigüela, Recla & Pacheco Rueda, Marta (Coords.), Valladolid: Universidad de Valladolid, 841-856.

MONTEIRA, FÉLIX; CEMBRERO, IGNACIO (diciembre 10, 1989): «Una carta social no vinculante», *El País* (Recuperado de: https://elpais.com/diario/1989/12/10/internacional/629247610_850215.html [Fecha de consulta: 01/06/2022])

MORARU, GRATIELA-FLORENTINA (2019): «Sobre las proyecciones convencionales de la igualdad en la clasificación y promoción profesionales: luces y sombras», en *Femeris*, 4: 2, 154-175.

MORSINK, JOHANNES (1991): «Women's Rights in the Universal Declaration», *Human Rights Quarterly*, Maryland: The Johns Hopkins University Press, 13: 2, 229-256.

OLNEY, SHAUNA; GOODSON, ELIZABETH; MALOBA-CAINES, KATHINI; Y O'NEILL, FAITH (2002): *Igualdad de Género: Guía para la negociación colectiva*, OIT, Oficina de Actividades para los trabajadores (ACTRAV) y Programa Infocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social, Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013): *La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana*, San José: OIT.

ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, FRANCISCO MIGUEL (2019): «Salud laboral y perspectiva de género», en *Retos en materia de igualdad de género en el Siglo XXI: Un análisis multidisciplinar* (coord. por Alejandra Selma Penalva), 217-230.

PATEMAN, CAROLE (1988): *El contrato sexual*, Barcelona: Anthropos.

PERÉZ DEL RÍO, TERESA; FERNÁNDEZ LÓPEZ, FERNANDA; DEL REY GUANTER, SALVADOR (1993): *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales – Instituto de la Mujer, 36.

- PIETILÄ, HILKKA; VICKERS, JEANNE (1996): *Making Women Matter: The Role of the United Nations*, London: Zeb Books.
- PIETILÄ, HILKKA (2007): *The Unfinished Story of Women and the United Nations*, UN, Non-Governmental Liaison Service.
- PONTÓN MERINO, PALOMA; PASTOR GOSÁLBEZ, INMA (2014): «Los convenios colectivos como herramienta para alcanzar la igualdad de género en el trabajo. estudio de caso: la industria química en tarragona», en *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 18, 113-136.
- POQUET CATALÁ, RAQUEL (2021): «¿Avances en la lucha contra la discriminación salarial por razón de sexo?», *Femeris*, 6, 2, 118-143.
- PORTAL NIETO, ANA MARÍA (1998): *Mujeres, derecho, participación política y empleo*, Comunidad Europea: Fondo Social Europeo.
- REY MARTÍNEZ, FERNANDO (1999): «Cuotas electorales reservadas a mujeres y Constitución», en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 1, 52-59.
- RÍOS RODICIO, ÁNGEL DE LOS (2007): «De la Ceca a la moneda única», en *Revista de estudios europeos*, 46-47, 99-109.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, SUSANA; MARTÍNEZ BARROSO, M^a. DE LOS REYES; ÁLVAREZ CUESTA, HENAR; BARREIRO GONZÁLEZ, JOSÉ MARÍA (2016): *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi Thomson Reuters.
- RODRÍGUEZ OSUNA, JACINTO (1991): *Métodos de muestreo*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, BEATRIZ (2019): «La conciliación de la vida laboral y familiar como causa de discriminación por razón de género y la incentivación de las medidas de corresponsabilidad», en *Noticias CIELO*, 4.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, MIGUEL; FERNÁNDEZ LÓPEZ, MARÍA FERNANDA (1986): *Igualdad y discriminación*, Madrid: Tecnos.
- ROMANI SANCHO, LUCÍA (2016): «La Posición de Mujeres y Hombres en los Primeros Puestos de las Listas Electorales. Impacto la de Presencia Equilibrada», en *Oñati socio-legal series*, vol. 6, n. 3, 771-794.
- RUBIN, GAYLE (1986): «El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo», en *Revista Nueva Antropología*, noviembre, VIII, 030, 95-145.
- RUBIO CASTRO, ANA MARÍA (2007): «Los nuevos escenarios de la política y su impacto en la ciudadanía y en el derecho», *Anuario de filosofía del derecho*, 24, 35-60.
- RUEDA ESTADA, JOSÉ DANIEL (2000): «La investigación social. Tipos y técnicas», en *Manuela de Sociología*, Alfredo Hernández Sánchez (Coord.), Valladolid: Universidad de Valladolid.
- RUILOBA NUÑEZ, JUANA MARÍA (2020): «La política pública de igualdad de género en la Unión Europea ¿en una coyuntura crítica?», en *El mercado único en la Unión Europea. Balance y perspectivas jurídico-políticas*, Madrid: Dykinson, 611-625.

RUIZ MIGUEL, ALFONSO (2001): «La representación democrática de las mujeres», en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, N° 35, 2001 (Ejemplar dedicado a: Orden económico internacional y derechos fundamentales), 239-264.

RUIZ PÉREZ, ESTHER (coord.) (2003): *Mujer y trabajo*, Albacete: Bomarzo.

SALAZAR BENÍTEZ, OCTAVIO (2015): «Ciudadanía, Género y poder: la paridad como principio constitucional», en *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, n° 10, 16-37.

SALAZAR BENÍTEZ, OCTAVIO (2017): «Género, Poder y Ciudadanía», en *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, (Ejemplar dedicado a: Revisar el pacto constituyente en perspectiva de género), N° Extra 5, 58-74.

SALDAÑA DÍAZ, MARÍA NIEVES (2008): «Transversalidad de la participación equilibrada de género en el marco internacional: su recepción en la ley de igualdad española», en *Revista Feminismo/s* 12, diciembre, 79 – 134.

SALDAÑA DÍAZ, MARÍA NIEVES (2010): «Derechos humanos y democracia paritaria en las Naciones Unidas», en *Jaque a la Democracia*, (coord. Juan Jesús Mora Molina), Málaga: Sepha, 75 - 110.

SALDAÑA DÍAZ, MARÍA NIEVES (2013): «Génesis y promoción de la democracia paritaria en el Consejo de Europa: de la igualdad entre mujeres y hombres como fundamento de la democracia a la participación equilibrada de género en la toma de decisiones política y pública», en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 22-2, 137-204.

SALDAÑA DÍAZ, MARÍA NIEVES (2014): «La acción de la unión interparlamentaria en defensa de la igual participación de las mujeres en los parlamentos. Alianza de géneros en la esfera política, participación equilibrada y parlamentos sensibles al género», en *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla*, Cortes Valencianas: Valencia, 541-561.

SANCHÍS MOLL, JUAN LUIS (1996): *Unión Europea*, Valencia: CISS.

SANTANA, ANDRÉS; SOLLER, XAVIER; AGUILA, SUSANA (2015). «Las parlamentarias regionales en España: masa crítica, experiencia parlamentaria e influencia política», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149, 111-130.

SENENT VIDAL, MARÍA JOSÉ (2010): «La aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las sociedades cotizadas», en *Estudios de derecho de mercado financiero: homenaje al profesor Vicente Cuñat Edo* (Coord. Francisco González Castilla, Rafael Marimón Durá, Vicente Cuñat Edo), 235-262.

SENENT VIDAL, MARÍA JOSÉ (2011): «El principio de presencia equilibrada en el ámbito del derecho privado», en *El levantamiento del velo: las mujeres en el derecho privado*. (Coord. Laura López de la Cruz, Marta Otero Crespo, María Paz García Rubio, Rosario Valpuesta Fernández), 1281-1312.

SERRA CRISTÓBAL, ROSARIO (2008): «La presencia de mujeres en los parlamentos autonómicos. La efectividad de las medidas de paridad adoptadas por los partidos políticos y por el legislador», en *Revisa de Estudios Políticos (nueva época)*, núm. 141, 161-195.

SERRANO ARGÜELLO, NOEMÍ (2010): «¿Es la negociación colectiva herramienta garante del empleo y la igualdad?», en *Revista universitaria de ciencias del trabajo* (Ejemplar dedicado a: La igualdad en la construcción del modelo laboral), 11, 271-311.

SEVILLA MERINO, JULIA (2004): *Mujeres y ciudadanía: la democracia paritaria*, Valencia: Col.lecció Quaderns Feministes.

SEVILLA MERINO, JULIA (2007a): «La participación política en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586) para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres», en *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, 11, 13 – 39.

SEVILLA MERINO, JULIA (2007b): «Paridad y leyes electorales», en *Igualdad ¿para qué?: a propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Coord. Ángela Figueruelo Burrieza, María Luisa Ibáñez Martínez, Rosa María Merino Hernández, 473 – 512.

SEVILLA MERINO, JULIA; VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN (2003): «Estado, Derecho y Estudios de Género», *Feminismo/s*, 1, 177-194.

SEVILLA MERINO, JULIA; VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN (2007): «Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia a la participación política», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2, 15-51.

SEVILLA MERINO, JULIA; VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN; GARCÍA CAMPÁ, SANTIAGO (2007): «La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración (Ejemplar dedicado a: Derecho social Internacional y Comunitario)*, 67, 63-82.

SIERRA HERNÁIZ, ELISA (2020): «Hacia una salud laboral con dimensión de género una incorporación al contenido de los planes de igualdad», en *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas: cuestiones claves* (coord. por Sonia Isabel Pedrosa Alquézar; Elisa Sierra Hernáiz (dir.), Ruth Vallejo Dacosta (dir.), 483-508.

STOCKHOLM UNIVERSITY, IDEA, VVAA (2008): *Sistemas Electorales de cuotas de género y su aplicación en Europa*, Bruselas: Parlamento Europeo.

TAMAMES, RAMÓN (1991): *La Comunidad Europea*, Madrid: Alianza.

TEIMIL GARCÍA, IVÁN (2011): «Críticas feministas a la democracia liberal», en *Eikasia. Revista de Filosofía*, 39, 13-37.

TOBIAS OLARTE, EVA (2016): *Equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas*, Cizur Menor, Navarra: Ed. Aranzadi.

TORNER ÁVALOS, NATALIA; GRACIA CAMPÁ, SANTIAGO (2020): «La participación política de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana durante el periodo 2007-2019», en *Revista de treball, economia i societat*, 97, 1-36.

TORRES GARCÍA, ISABEL (2010): «Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad», en *Revista Derecho Electoral. Tribunal Supremo de Elecciones*, 10/Segundo semestre, 165-181.

TORRES GONZALEZ, OBDULIA M.; PAU, BERNADETTE (2011): «“Techo de cristal” y “suelo pegajoso”. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología», en *CTS: Revista iberoamericana de ciencias, tecnología y sociedad*, vol. 6, 18.

TORRES MURO, IGNACIO (2009): «Las SSTC 12/2008, de 29 de enero, y 13/2009, de 19 de enero, sobre las cuotas electorales contenido, recepción y consecuencias», en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 24, 30-38.

TORTOSA BLASCO, JOSÉ MARÍA (2014): «La Unión Europea y el Sistema-mundo contemporáneo», en *Revista Internacional de Filosofía Política*, 5, 69-87.

TUR AUSINA, ROSARIO (2014): «Los mitos de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones», en *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla*, Cortes Valencianas: Valencia, 671-683.

UGT (2010): Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva, Madrid: Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva (Recuperado de: http://portal.ugt.org/Mujer/LIBROPLANESDEIGUALDAD_UGT.pdf [Fecha de consulta: 01/06/2022]).

UGT (2011): Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva, Madrid: Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva (Recuperado de: <https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/medidas-y-planes-de-igualdad-colectivas-2011.pdf> [Fecha de consulta: 01/06/2022]).

UGT (2012): Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva, Madrid: Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva (Recuperado de: https://ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/analisis_de_medidas_y_planes_de_igualdad_en_la_negociacion_colectiva_2012.pdf [Fecha de consulta: 01/06/2022]).

UGT (2013): Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva, Madrid: Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva (Recuperado de: https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/analisis_de_medidas_y_planes_de_igualdad_en_la_negociacion_colectiva_2013.pdf [Fecha de consulta: 01/06/2022]).

URIARTE BENGOCHEA, EDURNE; ELIZONDO LOPETEGUI, ARANTXA (1997): *Mujeres en política: análisis y práctica*, Barcelona: Ed. Ariel.

VALLEJO DACOSTA, RUTH (2019): *Salud laboral, igualdad y mujer aspectos jurídicos*, Albacete: Bomarzo.

VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN (2017): «La reforma constitucional desde la perspectiva de género», en *Poderes públicos y privados ante la regeneración constitucional democrática*, Edition Dykinson, 217.

VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN; SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ (2018): *El Derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Cizur Menor, Navarra: Editorial Aranzadi.

VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN; IGLESIAS BÁREZ, MERCEDES (2020): *Manual de derecho Constitucional español con perspectiva de género. Constitución, órganos, fuentes y organización territorial del Estado*, Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN; ROMANI SANCHO, LUCÍA (2014): *El derecho a la participación política de las mujeres. Resultados de la aplicación de la Ley de Igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011)*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

VILCHES, M^a JESÚS (1996): «La negociación colectiva desde la perspectiva de género», en *Cuadernos de relaciones laborales*, 9.

WINSLOW, ANNE (1995): *Women, Politics and the United Nations*, Greenwood Press, Wetport, Connecticut and London.

WOLLSTONECRAFT, MARY (1792): *Vindicación de los derechos de la mujer*, Madrid: Cátedra, Instituto de la Mujer, cop. 1994.

ANEXOS

Anexo 1.1. Universo de los Convenios Colectivos de Empresa

- Universo de los Convenios Colectivos de Empresa de la Comunidad Valenciana
- Universo de los Convenios Colectivos de Empresa de la provincia de Alicante
- Universo de los Convenios Colectivos de Empresa de la provincia de Castellón
- Universo de los Convenios Colectivos de Empresa de la provincia de Valencia

Disponible en:

<https://drive.google.com/drive/folders/1cYqko3ygsTQRyEXgaCKnhwMNK2jeCCko?usp=sharing>

Anexo 1.2. Universo de los Convenios Colectivos de Sector

- Universo de los Convenios Colectivos de Sector de la Comunidad Valenciana
- Universo de los Convenios Colectivos de Sector de la provincia de Alicante
- Universo de los Convenios Colectivos de Sector de la provincia de Castellón
- Universo de los Convenios Colectivos de Sector de la provincia de Valencia

Disponible en:

<https://drive.google.com/drive/folders/1CIQtkDW0krZSUNjUBPs114GeE5M55Kgr?usp=sharing>

Anexo 2.1. Estratificación de Convenios de Sector de la Comunidad Valenciana⁶²³

	Trabajadores/as afectados/as	FEMINIZADO	EQUILIBRADO	MASCULINIZADO
2015-2013	De 1 a 1.000		—SCV 1, CNAE 1512 – SCV-7, CNAE 1107 —SCV 13, CNAE 2051 —SCV 16, CNAE 1107 —SCV 17, CNAE 1083	– SCV-15, CNAE 1044 —SCV 24, CNAE 8690
	De 1.001 a 10.000	—SCV 2, CNAE 4730 – SCV-4, CNAE 87/88 —SCV 8, CNAE 9499 —SCV 11, CNAE 4722 – SCV 23, CNAE 8731	– CV-10, CNAE 1512 —SCV 18, CNAE 1512 —SCV 19, CNAE 4730	– SCV-3, CNAE 0111, 1089 —SCV 9, CNAE 23 —SCV 25, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	– SCV-5, CNAE 1071, 1072, 4724 —SCV 12, CNAE 1039 —SCV 14, CNAE 8710 —SCV 20, CNAE 1071, 1072, 4724		—SCV 6, CNAE 0123 – SCV-22, CNAE 2331, 2399
2012-2010	De 1 a 1.000		– SCV-26, CNAE 2051 —SCV 30, CNAE 1082 —SCV 35, CNAE 1107	– SCV-28, CNAE 1044, 1043
	De 1.001 a 10.000	– SCV-32, CNAE 4722 —SCV 33, CNAE 9499	– SCV-36, CNAE 4730	– SCV-27, CNAE 1089
	De 10.001 en adelante	– SCV-31, CNAE 1039		– SCV-29, CNAE 0123
2009-2007	De 1 a 1.000		– SCV-45, CNAE 1082, 1083	– SCV-46, CNAE 8690

⁶²³ Los convenios colectivos resaltados en negrita son lo que forman parte de la muestra; los convenios colectivos tachados y en con la letra en color gris claro son los eliminados.

			—SCV 48, CNAE 2051	
	De 1.001 a 10.000	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-38, CNAE 9499 —SCV 41, CNAE 4722 —SCV 47, CNAE 8731 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-44, CNAE 1512 —SCV 50, CNAE 4730 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-43, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-40, CNAE 8710 		<ul style="list-style-type: none"> - SCV-42, CNAE 2331, 2399

Anexo 2.2. Estratificación de Convenios de Sector de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia⁶²⁴

	Trabajadores afectados	FEMINIZADO	EQUILIBRADO	MASCULINIZADO
2015-2013	De 1 a 1.000	SC 11, CNAE 4711, 4719 - SA-2, CNAE 1083, 1084, 1086 - SA-12, CNAE 7500	- SA-8, CNAE 1039, 1089 SV 6, CNAE 1032, 1089	SC 2, CNAE 4639 SC 6, CNAE 4931 - SA-3, CNAE 8411 - SA-22, CNAE 9700 SV 5, CNAE 4772 - SV-12, CNAE 0812 SV 17, CNAE 5229 - SV 29, CNAE 4752
	De 1.001 a 10.000	- SC-9, CNAE 8121, 8122, 8129 SA 20, CNAE 4941 - SV 8, CNAE 9601	- SA-9, CNAE 4616, 4751 SA 13, CNAE 3240 - SV-19, CNAE 86 (5) - SV 20, CNAE 8121	- SC-3, CNAE 01, 02 (35) SC 5 CNAE 09, 24-33, 38, 39, 42, 43, 45, 63, 71, 80, 81, 93, 95 (138) - SC-7, CNAE 3101 - SA-10, CNAE 2221, 2222, 2229 - SA-29, CNAE 2370 - SV-3, CNAE 1102 - SV-15, CNAE 50, 52 (6)
	De 10.001 en adelante	- SA-6, CNAE 4729	- SV-1, CNAE 4719	SA 14, CNAE 09, 24-33, 42, 43, 45, 61, 62, 71, 80, 81, 93, 95 (142) - SV-4, CNAE 09, 24-33, 38, 42- 45, 61, 62, 71, 80, 81, 93, 95 (143) - SV-13, CNAE 02, 16, 31, 32, 46 (13)
2012-2010	De 1 a 1.000	- SA-47, CNAE 8623 SV 39, CNAE 1089	SA 42, CNAE 5914 - SV-42, CNAE 1629	SC 16, CNAE 02, 16 (4) - SA-38, CNAE 3521 SA 53, CNAE 5229 SV 43, CNAE 4520, 5221 - SV 57, CNAE 3522
	De 1.001 a 10.000	SC 22, CNAE 8623 SA 36, CNAE 8121	- SC-18, CNAE 1071, 4724 SA 41, CNAE 4719	- SC-24, CNAE 45-47, 77 (31) SA 39, CNAE 4625 SV 40, CNAE 4931

⁶²⁴ Los convenios colectivos resaltados en negrita son lo que forman parte de la muestra; los convenios colectivos tachados y en con la letra en color gris claro son los eliminados.

		<ul style="list-style-type: none"> — SV 44, CNAE 8610 - SV-46, CNAE 4771 	<ul style="list-style-type: none"> — SA 59, CNAE 4773 — SV 36, CNAE 1071 - SV 60, CNAE 4642 	<ul style="list-style-type: none"> - SV 54, CNAE 43, 45, 46, 47, 77 (46)
	De 10.001 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> - SC-20, CNAE 0150 - SA 34, CNAE 5510 		<ul style="list-style-type: none"> — SA 60, CNAE 45-47, 77 (39) - SA 63, CNAE 4673 - SV-34, CNAE 41, 43 (21)
2009-2007	De 1 a 1.000	<ul style="list-style-type: none"> - SC-36, CNAE 4711, 4719 — SA 72, CNAE 1084 - SV 63, CNAE 1089 	<ul style="list-style-type: none"> — SA 99, CNAE 3299 - SV-88, CNAE 5914 	<ul style="list-style-type: none"> — SC 33, CNAE 5020 - SC-43, CNAE 3600 - SA 84, CNAE 5221 - SV-67, CNAE 9603 - SV 79, CNAE 4673
	De 1.001 a 10.000	<ul style="list-style-type: none"> — SC 32, CNAE 4771 — SA 86, CNAE 8121 - SV-68, CNAE 9200 	<ul style="list-style-type: none"> — SC 35, CNAE 1071, 4724 - SA-78, CNAE 8211 — SA 98, CNAE 4639 — SV 84, CNAE 4639 - SV 94, CNAE 4759 	<ul style="list-style-type: none"> - SC-37, CNAE 4121, 4122 — SA 74, CNAE 1629 - SV 86, CNAE 2370
	De 10.001 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> — SC 41, CNAE 0150 - SA-73, CNAE 5510 		<ul style="list-style-type: none"> — SV 75, CNAE 0150 - SV-78, CNAE 49, 52 (5)

Anexo 2.3. Estratificación de Convenios de Empresa de la Comunidad Valenciana⁶²⁵

Titularidad de la empresa: Privada				
	Trabajadores/as afectados/as	FEMINIZADA	EQUILIBRADA	MASCULINIZADA
2015-2013	De 1 a 49		- ECV-11, CNAE 5224	ECV-9, CNAE 8010 ECV-13, CNAE 7490 - ECV-16, CNAE 8299
	De 50 a 249	ECV-5, CNAE 8559 - ECV-18, CNAE 9412	- ECV-4, CNAE 5221	ECV-1, CNAE 8110 ECV-7, CNAE 5813 ECV-12, CNAE 5813 - ECV-14, CNAE 2561 ECV-15, CNAE 8020 ECV-17, CNAE 5819
	De 250 en adelante	- ECV-2, CNAE 8610	- ECV-10, CNAE 8121	ECV-6, CNAE 9499 - ECV-8, CNAE 8010
2012-2010	De 1 a 49			
	De 50 a 249	- ECV-24, CNAE 4631		- ECV-19, CNAE 8559 ECV-21, CNAE 5813 ECV-25, CNAE 8559
	De 250 en adelante	- ECV-20, CNAE 4631		
2009-2007	De 1 a 49			ECV-28, CNAE 8010 - ECV-35, CNAE 7490
	De 50 a 249		- ECV-31, CNAE 5221	- ECV-40, CNAE 5813
	De 250 en adelante			

⁶²⁵ Los convenios colectivos resaltados en negrita son lo que forman parte de la muestra; los convenios colectivos tachados y en con la letra en color gris claro son los eliminados.

Titularidad de la empresa: Pública				
	Trabajadores/as afectados/as	FEMINIZADA	EQUILIBRADA	MASCULINIZADA
2015-2013	De 1 a 49			
	De 50 a 249			
	De 250 en adelante			- ECV-3, CNAE 0240
2012-2010	De 1 a 49			
	De 50 a 249			
	De 250 en adelante		- ECV-22, CNAE 8520	
2009-2007	De 1 a 49			
	De 50 a 249			
	De 250 en adelante			- ECV-29, CNAE 0240 - ECV-38, CNAE 0240

Anexo 2.4. Estratificación de Convenios de Empresa de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia⁶²⁶

Titularidad de la empresa: Privada				
	Trabajadores/as afectados/as	FEMINIZADA	EQUILIBRADA	MASCULINIZADA
2015-2013	De 1 a 49	EV 34, CNAE 8731 - EC-41, CNAE 4778 EC 52, CNAE 2332 EA 2, CNAE 4774 EA 19, CNAE 4779 EA 28, CNAE 8731 EA 68, CNAE 8110	- EV-4, CNAE 7022 - EV-17, CNAE 5916 EV 25, CNAE 2015 EV 33, CNAE 9603 EV 37, CNAE 8812 EV 65, CNAE 8720 EV 90, CNAE 8110 - EV-128, CNAE 6920 EC 5, CNAE 1089 - EA-15, CNAE 9499 EA 69, CNAE 1082	EV 2, CNAE 3811 - EV-3, CNAE 2351 EV 31, CNAE 4321 - EV 38, CNAE 4939 - EV-46, CNAE 3109 EV 48, CNAE 4931 EV 50, CNAE 5229 EV 57, CNAE 8732 EV 58, CNAE 4329 EV 63, CNAE 9311 EV 70, CNAE 8129 EV 78, CNAE 8010 EV 92, CNAE 5210 EV 96, CNAE 4399 EV 117, CNAE 2332 EC 2, CNAE 4931 - EC-7, CNAE 4399 EC 20, CNAE 0123 EC 21, CNAE 4638 - EC-25, CNAE 7312 - EC-26, CNAE 8010 - EC-36, CNAE 4142 EC 40, CNAE 0161 - EA-21, CNAE 5040 EA 24, CNAE 5510 EA 60, CNAE 4759 EA 63, CNAE 4639 - EA 95, CNAE 4771
	De 50 a 249	- EV-9, CNAE 4631 EV 122, CNAE 8899 - EC-16, CNAE 0163 EC 58, CNAE 4941 EA 89, CNAE 5610	- EV-12, CNAE 5610 EV 66, CNAE 1052 EV 73, CNAE 8211 EV 87, CNAE 1085 EV 89, CNAE 1071 - EV-125, CNAE 9601 EC 24, CNAE 4631 EC 33, CNAE 2331 EA 3, CNAE 4631 EA 4, CNAE 2732 - EA-41, CNAE 5813 - EA-42, CNAE 6209 - EA-56, CNAE 1071	EV 32, CNAE 1062 EV 40, CNAE 2221 - EV-53, CNAE 3299 EV 83, CNAE 5020 - EV-116, CNAE 3700 EV 135, CNAE 3821 - EC-8, CNAE 2932 EC 10, CNAE 2920 EC 17, CNAE 8690 EC 31, CNAE 2420 - EA-11, CNAE 9200 EA 12, CNAE 8690 EA 53, CNAE 4939 - EA 76, CNAE 3711
	De 250 en adelante	EV 62, CNAE 8220	EV 86, CNAE 9321 - EA-71, CNAE 8899	- EV-13, CNAE 0240 EV 74, CNAE 3600

⁶²⁶ Los convenios colectivos resaltados en negrita son lo que forman parte de la muestra; los convenios colectivos tachados y en con la letra en color gris claro son los eliminados.

		<ul style="list-style-type: none"> — EV 80, CNAE 1072 — EC-46, CNAE 7990 — EA 85, CNAE 8610 		<ul style="list-style-type: none"> — EC 13, CNAE 3700 — EA 6, CNAE 3600 — EA 38, CNAE 2229
2012-2010	De 1 a 49	<ul style="list-style-type: none"> — EV-140, CNAE 7211 — EV 150, CNAE 6910 — EC-62, CNAE 7850 — EA 142, CNAE 8610 	<ul style="list-style-type: none"> — EV 137, CNAE 9200 — EV-141, CNAE 8299 — EC 75, CNAE 4641 	<ul style="list-style-type: none"> — EV 153, CNAE 9609 — EV 167, CNAE 4941 — EV 193, CNAE 5222 — EC 80, CNAE 4329 — EA-141, CNAE 3513 — EA 148, CNAE 4941 — EA 166, CNAE 9329
	De 50 a 249	<ul style="list-style-type: none"> — EV 179, CNAE 4638 — EC 76, CNAE 7120 — EA-159, CNAE 8559 	<ul style="list-style-type: none"> — EV 152, CNAE 9201 — EV 195, CNAE 5510 — EV 201, CNAE 4639 — EV-231, CNAE 1052 — EV 228, CNAE 8211 — EC 66, CNAE 9200 — EA 137, CNAE 5221 — EA-170, CNAE 6420 	<ul style="list-style-type: none"> — EV 146, CNAE 1082 — EV 166, CNAE 2320 — EV-171, CNAE 4511 — EV 180, CNAE 1089 — EV-187, CNAE 2222 — EC-65, CNAE 2059 — EA 134, CNAE 8129 — EA 157, CNAE 3821 — EA-205, CNAE 0893
	De 250 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> — EC-60, CNAE 5510 — EA 132, CNAE 1052 	<ul style="list-style-type: none"> — EV 145, CNAE 8610 — EA-145, CNAE 1330 	<ul style="list-style-type: none"> — EV-196, CNAE 2410 — EC 68, CNAE 3700 — EA 167, CNAE 2442
2009-2007	De 1 a 49		<ul style="list-style-type: none"> — EV 243, CNAE 5221 — EV-339, CNAE 7490 — EC 108, CNAE 4641 	<ul style="list-style-type: none"> — EV 246, CNAE 9312 — EV 256, CNAE 9329 — EV-277, CNAE 6190 — EC-92, CNAE 5222 — EC 100, CNAE 3600 — EA 222, CNAE 0161 — EA 247, CNAE 4329 — EA 265, CNAE 9312
	De 50 a 249	<ul style="list-style-type: none"> — EV 276, CNAE 2932 — EC 102, CNAE 8899 — EA-231, CNAE 8121 	<ul style="list-style-type: none"> — EV 244, CNAE 5510 — EV 265, CNAE 9499 — EC 101, CNAE 9200 — EA-277, CNAE 1072 	<ul style="list-style-type: none"> — EV-231, CNAE 1102 — EV 268, CNAE 1105 — EV 269, CNAE 1107 — EV 293, CNAE 8130 — EC 97, CNAE 8129 — EC-105, CNAE 7740 — EA 211, CNAE 4931
	De 250 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> — EA-266, CNAE 1052 	<ul style="list-style-type: none"> — EV-297, CNAE 8610 — EA 232, CNAE 1330 	<ul style="list-style-type: none"> — EV-305, CNAE 3020 — EC-95, CNAE 1920 — EA-239, CNAE 2720

Titularidad de la empresa: Pública				
	Trabajadores afectados	FEMINIZADA	EQUILIBRADA	MASCULINIZADA
2015-2013	De 1 a 49		— EV-28, CNAE 8534 — EC-14, CNAE 8411 - EA-20, CNAE 3900	- EV-123, CNAE 3811 - EC-32, CNAE 3600
	De 50 a 249	- EA-9, CNAE 8710 - EA-101, CNAE 8559	— EV-69, CNAE 8411 - EA-86, CNAE 9106	- EV-5, CNAE 6820 - EA-27, CNAE 3600
	De 250 en adelante	- EV-71, CNAE 8610		
2012-2010	De 1 a 49	- EA-149, CNAE 8412	- EV-185, CNAE 8411	- EA-173, CNAE 8411
	De 50 a 249	- EC-69, CNAE 7111 - EA-184, CNAE 8891	- EV-142, CNAE 9311	- EV-186, CNAE 6820
	De 250 en adelante	- EV-217, CNAE 8610	- EV-159, CNAE 8411	- EV-139, CNAE 4931 - EV-184, CNAE 3600
2009-2007	De 1 a 49			— EC-91, CNAE 8411 - EA-260, CNAE 3600
	De 50 a 249	— EC-107, CNAE 7111 - EA-243, CNAE 8891		- EA-210, CNAE 3600
	De 250 en adelante	- EV-330, CNAE 8610	- EV-289, CNAE 8411	- EV-308, CNAE 8411

Anexo 3. Ejemplo de estratificación que define la muestra

Muestra a estratificar:

	Trabajadores/as afectados/as	FEMINIZADO	EQUILIBRADO	MASCULINIZADO
2015-2013	De 1 a 1.000		<ul style="list-style-type: none"> - SCV-1, CNAE 1512 - SCV-7, CNAE 1107 - SCV-13, CNAE 2051 - SCV-16, CNAE 1107 - SCV-17, CNAE 1083 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-15, CNAE 1044 - SCV-24, CNAE 8690
	De 1.001 a 10.000	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-2, CNAE 4730 - SCV-4, CNAE 87/88 - SCV-8, CNAE 9499 - SCV-11, CNAE 4722 - SCV-23, CNAE 8731 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-10, CNAE 1512 - SCV-18, CNAE 1512 - SCV-19, CNAE 4730 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-3, CNAE 0111, 1089 - SCV-9, CNAE 23 - SCV-25, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-5, CNAE 1071, 1072, 4724 - SCV-12, CNAE 1039 - SCV-14, CNAE 8710 - SCV-20, CNAE 1071, 1072, 4724 		<ul style="list-style-type: none"> - SCV-6, CNAE 0123 - SCV-22, CNAE 2331, 2399
2012-2010	De 1 a 1.000		<ul style="list-style-type: none"> - SCV-26, CNAE 2051 - SCV-30, CNAE 1082 - SCV-35, CNAE 1107 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-28, CNAE 1044, 1043
	De 1.001 a 10.000	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-32, CNAE 4722 - SCV-33, CNAE 9499 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-36, CNAE 4730 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-27, CNAE 1089
	De 10.001 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-31, CNAE 1039 		<ul style="list-style-type: none"> - SCV-29, CNAE 0123
	De 1 a 1.000		<ul style="list-style-type: none"> - SCV-45, CNAE 1082, 1083 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-46, CNAE 8690

2009-2007			- SCV-48, CNAE 2051	
	De 1.001 a 10.000	- SCV-38, CNAE 9499 - SCV-41, CNAE 4722 - SCV-47, CNAE 8731	- SCV-44, CNAE 1512 - SCV-50, CNAE 4730	- SCV-43, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	- SCV-40, CNAE 8710		- SCV-42, CNAE 2331, 2399

Crterios de seleccin:

- 1) Primera ronda de seleccin:
 - a. Se seleccionar un convenio por estrato;
 - b. Y estar representadas cada uno de los CNAE (divisin)
- 2) Segunda ronda de seleccin. Si despus de aplicar el primer criterio, hay ms de un convenio por estrato:
 - a. Tienen preferencia los convenios que representan ms de una CNAE, sobre aquellos que tengo un CNAE.
 - b. Si dentro de un estrato hay varios convenios con el mismo CNAE tendr preferen el de valor numrico inferior, ya que es ms reciente en el tiempo.
- 3) Tercera ronda. Si despus de aplicar los dos primeros criterios, hay estratos con ms de un convenio, la seleccin se realizara de forma aleatoria, siempre respetando los dos criterios anteriores.
- 4) Cuarta ronda. Si al finalizar la criba, hay estratos donde todos los convenios se han eliminado, en aplicacin de los criterios anteriores, se rescatar el convenio que est ms alejado en el tiempo, con su predecesor o su antecesor.

Aplicando los criterios de selección⁶²⁷:

Primera ronda de selección: a) Se seleccionará un convenio por estrato; b) Y estarán representadas cada uno de los CNAE (división), solo en una ocasión (exceptuando cuando se eliminen todos los CC –Criterio 4)

	Trabajadores afectados	FEMINIZADO	EQUILIBRADO	MASCULINIZADO
2015-2013	De 1 a 1.000		— SCV-1, CNAE 4512 – SCV-7, CNAE 1107 – SCV-13, CNAE 2051 – SCV-16, CNAE 1107 – SCV-17, CNAE 1083	– SCV-15, CNAE 1044 — SCV-24, CNAE 8690
	De 1.001 a 10.000	– SCV-2, CNAE 4730 – SCV-4, CNAE 87/88 – SCV-8, CNAE 9499 – SCV-11, CNAE 4722 – SCV-23, CNAE 8731	— SCV-10, CNAE 4512 — SCV-18, CNAE 4512 — SCV-19, CNAE 4730	– SCV-3, CNAE 0111, 1089 — SCV-9, CNAE 23 — SCV-25, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	– SCV-5, CNAE 1071, 1072, 4724 — SCV-12, CNAE 1039 — SCV-14, CNAE 8710 — SCV-20, CNAE 1071, 1072, 4724		— SCV-6, CNAE 0123 – SCV-22, CNAE 2331, 2399
2012-2010	De 1 a 1.000		– SCV-26, CNAE 2051 – SCV-30, CNAE 1082 – SCV-35, CNAE 1107	– SCV-28, CNAE 1044, 1043
	De 1.001 a 10.000	– SCV-32, CNAE 4722 – SCV-33, CNAE 9499	– SCV-36, CNAE 4730	– SCV-27, CNAE 1089

⁶²⁷ Los convenios colectivos resaltados en negrita son lo que forman parte de la muestra; los convenios colectivos tachados y en con la letra en color gris claro son los eliminados.

	De 10.001 en adelante	- SCV-31, CNAE 1039		- SCV-29, CNAE 0123
2009-2007	De 1 a 1.000		- SCV-45, CNAE 1082, 1083 - SCV-48, CNAE 2051	- SCV-46, CNAE 8690
	De 1.001 a 10.000	- SCV-38, CNAE 9499 - SCV-41, CNAE 4722 - SCV-47, CNAE 8731	- SCV-44, CNAE 1512 SCV-50, CNAE 4730	- SCV-43, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	- SCV-40, CNAE 8710		- SCV-42, CNAE 2331, 2399

Segunda ronda de selección:

	Trabajadores afectados	FEMINIZADO	EQUILIBRADO	MASCULINIZADO
2015-2013	De 1 a 1.000		SCV-1, CNAE 1512 - SCV-7, CNAE 1107 - SCV-13, CNAE 2051 SCV-16, CNAE 1107 SCV-17, CNAE 1083	- SCV-15, CNAE 1044 SCV-24, CNAE 8690
	De 1.001 a 10.000	SCV-2, CNAE 4730 - SCV-4, CNAE 87/88 SCV-8, CNAE 9499 SCV-11, CNAE 4722 - SCV-23, CNAE 8731	SCV-10, CNAE 1512 SCV-18, CNAE 1512 SCV-19, CNAE 4730	- SCV-3, CNAE 0111, 1089 SCV-9, CNAE 23 SCV-25, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	- SCV-5, CNAE 1071, 1072, 4724 SCV-12, CNAE 1039 SCV-14, CNAE 8710 SCV-20, CNAE 1071, 1072, 4724		SCV-6, CNAE 0123 - SCV-22, CNAE 2331, 2399
2012-2010	De 1 a 1.000		- SCV-26, CNAE 2051 SCV-30, CNAE 1082	- SCV-28, CNAE 1044, 1043

			- SCV-35, CNAE 1107	
	De 1.001 a 10.000	- SCV-32, CNAE 4722 - SCV-33, CNAE 9499	- SCV-36, CNAE 4730	- SCV-27, CNAE 1089
	De 10.001 en adelante	- SCV-31, CNAE 1039		- SCV-29, CNAE 0123
2009-2007	De 1 a 1.000		- SCV-45, CNAE 1082, 1083 SCV-48, CNAE 2051	- SCV-46, CNAE 8690
	De 1.001 a 10.000	- SCV-38, CNAE 9499 - SCV-41, CNAE 4722 SCV-47, CNAE 8731	- SCV-44, CNAE 1512 SCV-50, CNAE 4730	- SCV-43, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	- SCV-40, CNAE 8710		- SCV-42, CNAE 2331, 2399

Tercera ronda de selección:

	Trabajadores afectados	FEMINIZADO	EQUILIBRADO	MASCULINIZADO
2015-2013	De 1 a 1.000		— SCV 1, CNAE 1512 – SCV-7, CNAE 1107 — SCV 13, CNAE 2051 — SCV 16, CNAE 1107 — SCV 17, CNAE 1083	– SCV-15, CNAE 1044 — SCV 24, CNAE 8690
	De 1.001 a 10.000	— SCV 2, CNAE 4730 – SCV-4, CNAE 87/88 — SCV 8, CNAE 9499 — SCV 11, CNAE 4722 – SCV 23, CNAE 8731	— SCV 10, CNAE 1512 — SCV 18, CNAE 1512 — SCV 19, CNAE 4730	– SCV-3, CNAE 0111, 1089 — SCV 9, CNAE 23 — SCV 25, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	– SCV-5, CNAE 1071, 1072, 4724 — SCV 12, CNAE 1039 — SCV 14, CNAE 8710 — SCV 20, CNAE 1071, 1072, 4724		— SCV 6, CNAE 0123 – SCV 22, CNAE 2331, 2399
2012-2010	De 1 a 1.000		– SCV-26, CNAE 2051 — SCV 30, CNAE 1082 — SCV 35, CNAE 1107	– SCV-28, CNAE 1044, 1043
	De 1.001 a 10.000	– SCV-32, CNAE 4722 — SCV 33, CNAE 9499	– SCV-36, CNAE 4730	– SCV-27, CNAE 1089
	De 10.001 en adelante	– SCV-31, CNAE 1039		– SCV-29, CNAE 0123
2009-2007	De 1 a 1.000		– SCV-45, CNAE 1082, 1083 — SCV 48, CNAE 2051	– SCV-46, CNAE 8690
	De 1.001 a 10.000	– SCV-38, CNAE 9499	– SCV-44, CNAE 1512	– SCV-43, CNAE 23

		— SCV 41, CNAE 4722 — SCV 47, CNAE 8731	— SCV 50, CNAE 4730	
	De 10.001 en adelante	— SCV-40, CNAE 8710		— SCV-42, CNAE 2331, 2399

Cuarta ronda de selección:

	Trabajadores afectados	FEMINIZADO	EQUILIBRADO	MASCULINIZADO
2015-2013	De 1 a 1.000		— SCV 1, CNAE 1512 — SCV-7, CNAE 1107 — SCV 13, CNAE 2051 — SCV 16, CNAE 1107 — SCV 17, CNAE 1083	— SCV-15, CNAE 1044 — SCV 24, CNAE 8690
	De 1.001 a 10.000	— SCV 2, CNAE 4730 — SCV-4, CNAE 87/88 — SCV 8, CNAE 9499 — SCV 11, CNAE 4722 — SCV 23, CNAE 8731	— SCV-10, CNAE 1512 — SCV 18, CNAE 1512 — SCV 19, CNAE 4730	— SCV-3, CNAE 0111, 1089 — SCV 9, CNAE 23 — SCV 25, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	— SCV-5, CNAE 1071, 1072, 4724 — SCV 12, CNAE 1039 — SCV 14, CNAE 8710 — SCV 20, CNAE 1071, 1072, 4724		— SCV 6, CNAE 0123 — SCV-22, CNAE 2331, 2399
2012-2010	De 1 a 1.000		— SCV-26, CNAE 2051 — SCV 30, CNAE 1082 — SCV 35, CNAE 1107	— SCV-28, CNAE 1044, 1043
	De 1.001 a 10.000	— SCV-32, CNAE 4722 — SCV 33, CNAE 9499	— SCV-36, CNAE 4730	— SCV-27, CNAE 1089
	De 10.001 en adelante	— SCV-31, CNAE 1039		— SCV-29, CNAE 0123

2009-2007	De 1 a 1.000		<ul style="list-style-type: none"> - SCV-45, CNAE 1082, 1083 —SCV-48, CNAE 2051 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-46, CNAE 8690
	De 1.001 a 10.000	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-38, CNAE 9499 —SCV-41, CNAE 4722 —SCV-47, CNAE 8731 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-44, CNAE 1512 —SCV-50, CNAE 4730 	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-43, CNAE 23
	De 10.001 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> - SCV-40, CNAE 8710 		<ul style="list-style-type: none"> - SCV-42, CNAE 2331, 2399

Anexo 4. Listado de Convenios colectivos que forman parte de la muestra

Convenios colectivos de sector de la Comunidad Valenciana:

- SCV-3. Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detalle de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón (Código 80100045012012) (DOCV: 23/09/2015).
- SCV-4. Convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros Mujer 24 Horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada en la Comunitat Valenciana (Código 80000305011997) (DOCV: 27/07/2015).
- SCV-5. Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana (Código 80100065012013) (DOCV: 22/06/2015).
- SCV-7. Convenio colectivo del sector de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana (Código 80000555012002) (DOCV: 07/11/2014).
- SCV-10. Convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia (Código 80000565012003) (DOCV: 24/04/2014).
- SCV-15. Convenio colectivo aceite y sus derivados (industrias) (Código 80100035012012) (DOCV: 04/07/2013).
- SCV-22. Convenio colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunitat Valenciana (Código 80000745012008) (DOCV: 12/04/2013).
- SCV-26. Convenio colectivo de pirotecnia de la Comunitat Valenciana (Código 80000325011997) (DOCV: 19/06/2012).
- SCV-27. Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detalle de frutos secos de la provincia de Valencia y Castellón (Código 80100045012012) (DOCV: 25/04/2012).
- SCV-28. Convenio colectivo del sector de aceite y sus derivados (industrias) (Código 80100035012012) (DOCV: 13/03/2012).
- SCV-29. Convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunitat Valenciana (Código 80000105011990) (DOCV: 22/02/2012).
- SCV-31. Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunitat Valenciana (Código 80000115011990) (DOCV: 13/10/2011).
- SCV-32. Convenio colectivo del sector de comercio minorista de carnicería de las provincias de Castellón y Valencia (Código 80000385011999) (DOCV: 29/06/2011).
- SCV-36. Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana (Código 8000185) (DOCV: 23/06/2010).
- SCV-38. Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas discapacitadas de la Comunitat Valenciana (Código 8000335) (DOCV: 20/01/2009).

- SCV-40. Convenio colectivo del sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunitat Valenciana (Código 8000265) (DOCV: 16/12/2008).
- SCV-42. Convenio colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunitat Valenciana (Código 8000745) (DOCV: 30/10/2008).
- SCV-43. Convenio colectivo de derivados del cemento, Comunitat Valenciana (Código 8000535) (DOCV: 28/10/2008).
- SCV-44. Convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia (Código 8000565) (DOCV: 05/09/2008).
- SCV-45. Convenio colectivo del sector de elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates de la Comunitat Valenciana (Código 8000725) (DOCV: 04/03/2008).
- SCV-46. Convenio colectivo del sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Valenciana (Código 8000715) (DOCV: 15/02/2008).

Convenios colectivos de sector de la provincia de Alicante:

- SA-2. Convenio Colectivo de Preparadores de especias, condimentos y herboristería (Código 03000875011981) (BOA: 26/10/2015).
- SA-3. Convenio colectivo del Ayuntamiento de ASPE (Código 03100014012015) (BOA: 26/10/2015).
- SA-6. Convenio Colectivo Supermercados autoservicios y detallistas de Alimentación en general (Código 03000655011981) (BOA: 01/07/2015).
- SA-8. Convenio Colectivo de relleno y aderezo de aceitunas (Código 03004215012008) (BOA: 14/05/2015).
- SA-9. Convenio Colectivo del Comercio Textil (Código 03000855011981) (BOA: 27/03/2015).
- SA-10. Convenio Colectivo de la Industrias Transformadoras Materiales Plásticas (Código 03000525011981) (BOA: 24/03/2015).
- SA-12. Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios de la provincia de Alicante (Código 03100015012014) (BOA: 16/07/2014).
- SA-22. Convenio colectivo de empleados de fincas urbanas (Código 03001505011986) (BOA: 28/08/2013).
- SA-29. Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Alicante (Código 03001005011983) (BOA: 12/12/2012)⁶²⁸.

⁶²⁸ Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

- SA-38. Convenio colectivo de ámbito provincial de Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Alicante (Código 03000305011981) (BOA: 10/08/2012).
- SA-47. Convenio colectivo del sector de odontólogos y estomatólogos (Código 03004305012009) (BOA: 25/03/2011).
- SA-73. Convenio colectivo de ámbito provincial de Empresas de Hostelería (Código 030042-5) (BOA: 02/09/2009).
- SA-78. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Alicante (Código 0301005) (BOA: 19/01/2009)⁶²⁹.
- SA-87. Convenio colectivo del sector de muñecas, auxiliares y afines de Alicante (Código 0300925) (BOA: 04/02/2008).

Convenios colectivos de sector de la provincia de **Castellón**:

- SC-3. Convenio colectivo para el Sector de trabajadores agropecuarios de Castellón (Código 12000125011970) (BOP: 14/05/2015).
- SC-7. Convenio colectivo de la Industria de la Madera corcho chapas y tableros de la provincia de Castellón (Código 12000205011967) (BOP: 03/12/2013).
- SC-9. Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Castellón (Código 12000765011979) (BOP: 10/08/2013).
- SC-18. Convenio colectivo del sector de Industrias Panadera, pastelería, confitería, bollería de Castellón y su provincia (Código 12002095012008) (BOP: 31/03/2012).
- SC-20. Convenio colectivo para el Sector de trabajadores agropecuarios de Castellón (Código 12000125011970) (BOP: 14/02/2012).
- SC-24. Convenio colectivo del sector de Comercio del Metal de Castellón (Código 12000295011966) (BOP: 09/06/2011).
- SC-36. Convenio colectivo del sector de Supermercados y Autoservicios de Castellón (Código 1201375) (BOP: 07/02/2009).
- SC-37. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Industrias de construcción, obras públicas e industrias auxiliares de la provincia de Castellón (Código 1200525) (BOP: 23/09/2008).
- SC-43. Convenio colectivo del sector de Pozos de Riego Agrícola de Castellón (Código 1200915) (BOP: 18/12/2007).

Convenios colectivos por sector de la provincia de **Valencia**:

- SV-1. Convenio colectivo del comercio de actividades diversas (Código 46000535011981) (BOV: 30/12/2015).
- SV-3. Convenio colectivo de Industria vinícola y comercio en general (Código 46000025011982) (BOV: 06/11/2015).

⁶²⁹ Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

- SV-4. Convenio colectivo para la industria, la tecnología y lo servicios del sector del metal (Código 46000105011981) (BOV: 16/10/2015).
- SV-12. Convenio colectivo de minas de sílices y caolines (Código 46000315011981) (BOV: 19/11/2014).
- SV-13. Convenio colectivo de la madera, carpintería, muebles y afines de la provincia de Valencia (Código 46100015012014) (BOV: 27/05/2014).
- SV-15. Convenio colectivo del sector de navieras, consignatarias de buques y empresa estibadoras (Código 46000345011981) (BOV: 09/05/2014).
- SV-19. Convenio colectivo de Sanidad Privada (Código 46000945011981) (BOV: 14/02/2014).
- SV-34. Convenio colectivo de trabajo del sector de Construcción y Obras Públicas de Valencia (Código 46000035011982) (BOV: 10/10/2012).
- SV-42. Convenio colectivo de trabajo del sector de Cestería, Artículos de Mimbre y Junco y Afines de la provincia de Valencia (Código 46000845011981) (BOV: 12/08/2011).
- SV-46. Convenio colectivo del Sector de Comercio Textil de Valencia (Código de Convenio 46000555011982) (BOV: 25/04/2011).
- SV-67. Convenio colectivo del sector de Pompas Fúnebres de Valencia (Código 4601115) (BOV: 09/06/2009).
- SV-68. Convenio colectivo del Sector de Juego de Bingo (Código 4602015) (BOV: 04/04/2009).
- SV-78. Convenio colectivo de trabajo del sector de Transporte de Mercancías de la provincia de Valencia (Código de Convenio 4600585) (BOV: 02/07/2008)⁶³⁰.
- SV-88. Convenio colectivo del sector de exhibición cinematográfica (Código 4604735) (BOV: 17/07/2007).

Convenios colectivos de empresa de la Comunidad Valenciana:

- ECV-2. Convenio colectivo del grupo de empresas hospitales Nisa (Código 80100023012015) (DOCV: 20/03/2015).
- ECV-3. Convenio colectivo de la empresa de transformación agraria SA., TRAGSA (Código 80000352012007) (DOCV: 29/01/2015).
- ECV-4. Convenio colectivo de la empresa Dornier, SA. (Código 80000432012000) (DOCV: 19/01/2015).
- ECV-8. Convenio colectivo de empresa Levantina de Seguridad, SL (Código 80100052012014) (DOCV: 04/07/2014).
- ECV-10. Convenio colectivo de la empresa Eulen, SA. División de Servicios Auxiliares (Código 80000772012009) (DOCV: 05/05/2014).

⁶³⁰ Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

- ECV-11. Convenio colectivo de empresa Working Spain, SLU. (Código 80100042012014) (DOCV: 05/02/2014).
- ECV-14. Convenio colectivo de la empresa desoxidados y pinturas industriales, SA. (Código 80100011012013) (DOCV: 21/05/2013).
- ECV-16. Convenio colectivo de la empresa Starseg Servicios Técnicos Auxiliares, SL. (Código 80100022012013) (DOCV: 19/04/2013).
- ECV-18. Convenio colectivo de la Confederación Sindical de CCOO del País Valencià (Código 80000202011993) (DOCV: 24/01/2013).
- ECV-19. Convenio colectivo de la Fundación Formación y Empleo PV (FOREN) (Código 80000212011994) (DOCV: 01/08/2012).
- ECV-20. Colectivo de la empresa Fontestad, SA. (Código de Convenio 80000622012004) (DOCV: 02/02/2012).
- ECV-22. Convenio colectivo para el personal laboral que presta servicios como profesor de religión católica en centros públicos dependientes de la Conselleria de Educació de la Generalitat (Código 80100012012011) (DOCV: 19/10/2011).
- ECV-24. Convenio colectivo de la empresa Fontestad, SA. (Código 80000622012004) (DOCV: 15/02/2011631).
- ECV-29. Convenio colectivo de la Empresa TRAGSA, adscrito al servicio de brigadas rurales de emergencia (Código 8000352) (DOCV: 18/05/2009).
- ECV-31. Convenio colectivo de la empresa Dornier, SA. (Código 8000432) (DOCV: 08/01/2009).
- ECV-35. Convenio colectivo de la empresa Aseguramiento Técnico de Calidad, SL. (ATECSL) (Código 8000412) (DOCV: 19/05/2008).
- ECV-40. Convenio Colectivo de la empresa Editorial Prensa Valenciana, SA. (Código 8000172) (DOCV: 09/05/2007).

Convenios colectivos de empresa de la provincia de **Alicante**:

- EA-9. Convenio colectivo centro municipal asistencia de ancianos, Santa Marta (Código 03100422012015) (BOA: 26/10/2015).
- EA-11. Convenio colectivo del centro de trabajo de Alicante de casinos del Mediterráneo SA. (Código 03100361012015) (BOA: 28/09/2015).
- EA-15. Convenio colectivo asociación Proyecto Lázaro (Código 03100392012015) (BOA: 24/07/2015).
- EA-20. Convenio colectivo gestio municipal de neteja SL. (Código 03100372012015) (BOA: 02/06/2015).
- EA-21. Convenio colectivo entre la empresa remolcadores de Cartagena, SA. y sus tripulantes de flota adscritos al puerto de Alicante (Código 03100331012015) (BOA: 21/05/2015).

⁶³¹ Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

- EA-41. Convenio colectivo de la empresa Editorial Prensa Alicantina, SAU. (Código 03001482011985) (BOA: 16/02/2015).
- EA-42. Convenio Colectivo Necomplus SL. (Código 03100301012015) (BOA: 16/02/2015).
- EA-71. Convenio colectivo de Cruz Roja Española (Asamblea Provincial Alicante) (Código 03004372012009) (BOA: 29/04/2014)⁶³².
- EA-86. Convenio colectivo Fundación General de la Universidad de Alicante (Código 03003902012005) (BOA: 13/01/2014).
- EA-141. Convenio colectivo Sdad. Coop. Ltda. Benefica de Consumo de Electricidad San Francisco de Asis (Código 03002722011996) (BOA: 15/06/2012)
- EA-145. Convenio colectivo de Arbora Ausoni SLU., Centro de Jijona (Código 03003231012000) (BOA: 08/06/2012).
- EA-149. Convenio colectivo para el personal laboral Mancomunidad Intermunicipal Valle del Vinalopó (Código 03002182011993) (BOA: 21/03/2012).
- EA-159. Convenio colectivo de la empresa Centro Superior de Idiomas de la Universidad de Alicante, SAU. (Código 03002972011998) (BOA: 01/07/2011)⁶³³.
- EA-170. Convenio colectivo del Grupo de Empresas de Gestión Financiera del Mediterráneo (Código 03003773012004) (BOA: 18/02/2011).
- EA-173. Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Polop de la Marina (Código 03100010012011) (B.O.A.: 16/02/2011).
- EA-205. Convenio colectivo de la Nueva Compañía Arrendataria de las Salinas de Torreveja, SA. (Código 030086-2) (BOA: 27/01/2010)⁶³⁴.
- EA-210. Convenio colectivo de Aigües i Sanejament d'Elx, SA. (Código 030370-2) (BOA: 17/11/2009).
- EA-231. Convenio colectivo de la empresa Enrique Ortiz e Hijos, SA. centro Universidad de Alicante (Código 030403-19) (BOA: 19/01/2009).
- EA-239. Convenio colectivo de la empresa Johnson Controls Autobaterías, SA. (Guardamar) (Código 030432-1) (BOA: 07/11/2008).
- EA-243. Convenio colectivo del Patronato Municipal de Escuelas Infantiles de Alicante (Código 030157-2) (BOA: 13/07/2010).
- EA-260. Convenio colectivo de Aguas Municipales de Jávea, SA. (Código 030169-2) (BOA: 31/01/2008)⁶³⁵.

⁶³² Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

⁶³³ Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

⁶³⁴ Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

⁶³⁵ Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

- EA-266. Convenio colectivo de la empresa Asociación de Industrias Alicantinas del Helado y Derivados, SA. (AIADHESA) (Código 030193-2) (BOA: 12/12/2007).
- EA-277. Convenio colectivo de la empresa Sara Lee Bakery Iberian Investments SLU., El Verger (Código 030359-1) (BOA: 02/07/2007).

Convenios colectivos de empresa de la provincia de Castellón:

- EC-7. Convenio colectivo de Trabajo de la empresa Maquinaria Vehículos y Recambios, SL. (Código 12100392012015) (BOP: 14/07/2015).
- EC-8. Convenio colectivo de muelles y ballestas Hispano-Alemanas SA. (Código 12000772011979) (BOP: 14/07/2015).
- EC-16. Convenio colectivo de trabajo de la empresa ARTAN FRUT, COOP.V. (Código 12100362012015) (BOP: 24/02/2015).
- EC-25. Convenio colectivo de la empresa Zona Límite Castellón SL. (Código 12100272012014) (BOP: 13/09/2014).
- EC-26. Convenio colectivo de la empresa VIRIATO SEGURIDAD, SL. (Código 12100061012014) (BOP: 12/08/2014).
- EC-36. Convenio Colectivo de la empresa ALMA-VIL, SL (Código 12100232012013) (BOP: 26/11/2013).
- EC-41. Colectivo de la empresa VISUALIS IBERICA S.L. (Código 12100041012013) (BOP: 26/10/2013).
- EC-46. Convenio colectivo de la empresa Hoteles Marina d'Or, SL. (Código 12100162012013) (BOP: 13/07/2013).
- EC-60. Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Grupo Intur en sus centros de la provincia de Castellón. (Código 12100023012012) (BOP: 17/11/2012).
- EC-62. Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Gestora Laboral Mediterránea ETT, SA. (Código 12100072012012) (BOP: 22/09/2012).
- EC-65. Convenio Colectivo de IFF Benicarló, SA. (Código 12000032011976) (BOP: 24/07/2012).
- EC-69. Convenio colectivo de la Empresa Municipal de Servicios La Vall, SL. (EMSEVALL, SL) (Código 12100022012011) (BOP: 08/11/2011).
- EC-92. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Remolques del Mediterráneo, SA. (Código 1201712) (BOP: 03/01/2009).
- EC-95. Convenio Colectivo de la empresa BP OIL Refinería de Castellón, SA del Grao de Castellón (Código 12019232) (BOP: 09/10/2008).
- EC-105. Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Aguas de Castellón, SL. (Código 1201952) (BOP: 20/12/2007).

Convenios colectivos de empresa de la provincia de Valencia:

- EV-3. Convenio Colectivo del Centro de Trabajo “Molienda de cemento de puerto de Sagunto” de la empresa CEMENTVAL materiales de construcción, SL (Código 46100041012010) (BOP: 19/11/2015).
- EV-4. Convenio Colectivo Soluciones Reales de negocio SL. (Código 46100732012015) (BOP: 19/11/2015).
- EV-5. Convenio colectivo Mercados centrales abastecimiento Valencia SA. 'MERCAVALENCIA' (Código 46002562011987) (BOP: 06/11/2015)⁶³⁶.
- EV-9. Convenio Colectivo Hermanos Aparici Rosa SL. (Código 46100271012015) (BOP: 21/09/2015).
- EV-12. Convenio Colectivo Proyecto González Pueyo Noroeste 2, SL (Código 46100702012015) (BOP: 07/08/2015).
- EV-13. Convenio Colectivo de Impulso económico Local SA. (IMELSA) (Código 46005862012001) (BOP: 07/08/2015).
- EV-17. Convenio Colectivo TELEVISIÓN POPULAR DEL MEDITERRÁNEO, SA. (Código 46100712012015) (BOP: 06/08/2015).
- EV-46. Convenio Colectivo de ARMARIOS A MEDIDA LEVANTINA SL. (Código 46100582012014) (BOP: 04/12/2014).
- EV-53. Convenio Colectivo de la empresa CALCHER GLOBAL SOLUTIONS, SL (Código 46100542012014) (BOP: 29/09/2014).
- EV-71. Convenio colectivo del CONSORCIO DEL HOSPITAL GENERAL (Código 46006242012003) (BOP: 04/04/2014).
- EV-116. Convenio Colectivo de SANEAMIENTO DE VALENCIA UTE. (ESTACIONES DE BOMBEO DE VALENCIA) (Código 46005652012000) (BOP: 02/05/2013).
- EV-123. Convenio Colectivo de la empresa GIRSA PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE TRANSPORTE DE RECHAZOS DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE GUADASSUAR (Código 46100091012013) (BOP: 06/04/2013).
- EV-125. Convenio Colectivo PLATAFORMA DE ACUERDO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA FUNDOSA LAVANDERIAS INDUSTRIALES SAU Y SUS TRABAJADORES DESTINADOS AL PRESTACION DEL SERVICIO INTEGRAL DE HABITACIONES (Código 4610001001201) (BOP: 27/03/2013).
- EV-128. Convenio colectivo de trabajo de la empresa ALTAIR CONSULTORES DE NEGOCIO, SLP. (Código 46100232012013) (BOP: 04/02/2013).
- EV-139. Convenio colectivo de trabajo de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, SAU (EMT). (Código 46001482011982) (BOP: 17/10/2012).
- EV-140. Convenio Colectivo de la empresa Sistemas Genómicos, SL. (Código 46100172012012) (BOP: 08/10/2012).
- EV-141. Convenio Colectivo de la empresa Activa Outsourcing, SLU. (Código 46100162012012) (BOP: 25/09/2012).

⁶³⁶ Selección errónea en Base de Datos (REGCON), es una “Denuncia de Convenio”. No ha sido analizado.

- EV-142. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Fundación Deportiva Municipal de Valencia. (Código de Convenio 46002182011984) (BOP: 15/09/2012).
- EV-159. Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia. (Código 46003722011992) (BOP: 02/03/2012).
- EV-171. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Hispanomoción, SA Dirección Territorial Empleo y Trabajo (Código 46006302012003) (BOP: 12/07/2011).
- EV-185. Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral de la Mancomunidad Intermunicipal Barrio del Cristo. (Código 46004882011996) (BOP: 23/03/2011).
- EV-186. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Valencia, SA (Mercavalencia). (Código 46002562011987) (BOP: 31/01/2011).
- EV-187. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Rafia Industrial, SA. (Código de Convenio 46002692011988) (BOP: 15/01/2011).
- EV-196. Convenio colectivo de la empresa Arcelormittal Sagunto, SL. (Código 4607322). (BOP: 28/07/2010).
- EV-217. Convenio Colectivo de trabajo del Consorcio Hospital General Universitario de Valencia. (Código 4606242) (BOP: 24/03/2010)⁶³⁷.
- EV-231. Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Vicente Gandía Plá, SA. (Código 4604782) (BOP: 17/12/2009).
- EV-277. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Eulen, SA para su centro de trabajo y contrata de reparación y conservación de cabinas telefónicas de Valencia. (Código 4606861) (BOP: 31/07/2008).
- EV-289. Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Valencia. (Código 4603722). (BOP: 23/05/2008).
- EV-297. Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Fundación Instituto Valenciano de Oncología (Código 4607032) (BOP: 09/04/2008).
- EV-305. Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Vossloh España, SA. (Código 4607011) (BOP: 15/01/2008).
- EV-308. Convenio colectivo de Impulso Económico Local SA (IMELSA) (Código 4605862) (BOP: 17/12/2007).
- EV-330. Convenio Colectivo de trabajo del Consorcio Hospital General Universitario de Valencia. (Código de Convenio 4606242) (BOP: 30/04/2007)⁶³⁸.
- EV-339. Convenio colectivo de Dalgo Prevención SA. (Código 4605512) (BOP: 26/01/2007)⁶³⁹.

⁶³⁷ Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

⁶³⁸ Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

⁶³⁹ Por causas ajenas a la investigación, no dispongo de la composición de mujeres y hombres en la mesa de negociación, por lo que no ha sido analizado.

Anexo 5.1. Fichas de los Convenios de Sector de la Comunidad Valenciana

Disponible en:

https://drive.google.com/drive/folders/154qrW2biNC2QA1QvKDLAkyUZwkgNn_Xp?usp=sharing

Anexo 5.2. Fichas de los Convenios de Convenios de Sector de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia

Disponible en:

- Fichas CC Sector Alicante:
<https://drive.google.com/drive/folders/1IsN3VaHbCWoqiD2CVQ-hZbqhGCJwFLYM?usp=sharing>
- Fichas CC Sector Castellón:
https://drive.google.com/drive/folders/1rCxe093uZOcQ_LsBbl1Y4p95TiDg6zkD?usp=sharing
- Fichas CC Sector Valencia:
<https://drive.google.com/drive/folders/1d5yl870bv12nmjVuqkHUp0cdUNJvvk6P?usp=sharing>

Anexo 5.3. Fichas de los Convenios de Convenios de Empresa de la Comunidad Valenciana

Disponible en:

<https://drive.google.com/drive/folders/1tVcdyLHG0W0Th3fPOP4GjGIY31jcUnfM?usp=sharing>

Anexo 5.4. Fichas de los Convenios de Empresa de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

Disponible en:

- Fichas CC Empresa Alicante:
https://drive.google.com/drive/folders/1SAeN9PbxX_oGTZB4-0EU9hgMHeAbNge?usp=sharing
- Fichas CC Empresa Castellón:
<https://drive.google.com/drive/folders/17guk6ilYSdQ5zJgsChvFr4sqHOo5nF0x?usp=sharing>
- Fichas CC Empresa Valencia:
<https://drive.google.com/drive/folders/10qb2UaoiM8TaPhYY7cmN-qrPgbymqkJK?usp=sharing>

